

SECCIÓN DE NOTAS, NOTICIAS Y VALORACIONES  
CIENTÍFICAS Y BIBLIOGRÁFICAS

**POLITICA — REVUE INTERDISCIPLINAIRE EN LIGNE POUR  
UNE NOUVELLE CIVILISATION POLITIQUE HUMANISTE.  
RAISONS DE L'INITIATIVE ÉDITORIALE**

Michele ROSBOCH  
Lorenzo SCILLITANI

RESUMEN: Aparición de una nueva revista on line titulada *Politica*, en iniciativa italiana de Michele Rosboch, profesor de Historia del derecho italiano y europeo de la Universidad de Turín, y de Lorenzo Scillitani, catedrático de Filosofía del Derecho de la Universidad del Molise. Forman parte del consejo científico internacional de la revista por orden alfabético: Salvatore Abbruzzese (Universidad de Trento. Italia), Walter Crivellin (Universidad de Turín. Italia), Xavier Dijon (Universidad de Namur. Bélgica), Aldo Ferrari (Universidad Ca' Foscari de Venecia. Italia), Fabio Ferrucci (Universidad del Molise. Italia), Roberto Frega (Centre Nationale de la Recherche Scientifique, París. Francia), Eric Gasparini (Universidad de Aix-Marsella III. Francia), Enrico Genta (Universidad de Turín. Italia), Eric Gojosso (Universidad de Poitiers. Francia), Bjarne Melkevik (Universidad Laval. Canadá), Marc Ortolani (Universidad de Niza Sophia Antipolis. Francia), Manuel J. Peláez (Universidad de Málaga. España), Vittorio Possenti (Universidad Ca' Foscari de Venecia. Italia) y Patrick Watier (Universidad de Estrasburgo. Francia). Es una revista de espectro europeo, no americano, ni latinoamericano. Se trata de reflexionar sobre una nueva civilización política humanista, en la que se defiende la justicia de las leyes, la coexistencia social y el ejercicio de la libertad personal.

PALABRAS CLAVE: Filosofía del Derecho, Filosofía Política, Historia del pensamiento social, Anti-política, Anti-fascismo, Socialismo de cátedra, Democracia, Pluralismo.

La Politique est autant une possibilité théorétique de vérité qu'un besoin pratique-opérationnel.

Afin de réaliser la coexistence sociale, l'homme doit lutter contre la forme du mal représentée par la force conçue comme la loi naturelle du plus fort. Pour faire cela, il doit soumettre la force à l'autorité politique, en assurant, avec la *justice* des lois, les droits nécessaires à l'exercice de la *liberté* personnelle, dans la poursuite du bien commun d'un peuple uni. La Politique est donc importante, même *très importante*. Mais, dans l'expérience historique, individuelle et collective, ce n'est pas la chose la plus importante. Bien plus importants sont l'élément religieux, l'amour, la famille, la philosophie, l'art, la littérature, et en particulier la poésie.

La Politique peut être décisive pour l'histoire des personnes, de la société, des institutions, des nations, de l'humanité, mais sans l'amour, sans la religion et la théologie, sans la philosophie et les sciences, elle ne peut pas atteindre ses objectifs ni accomplir ses fonctions, ni employer de façon adéquate ses instruments essentiels, tels que les lois constitutionnelles, civiles, pénales,

processuelles, administratives ; les lois concernant les interventions publiques sur la sécurité, la défense, la juridiction, l'égalité, l'équité, et les nécessaires péréquations en vue d'une progressive amélioration sociale, économique, civile, culturelle.

La Politique est pour l'homme, et non l'inverse. Par conséquent l'homme doit toujours être en mesure d'exercer un contrôle direct sur la Politique, en lui imposant la primauté de l'appartenance sociale et nationale de tous les citoyens et le principe de leur participation active à la vie politique : c'est à la *citoyenneté* de faire de la politique, et non pas vice versa. Le pouvoir politique et la citoyenneté active ont pour tâche de coopérer pour conjurer la soumission pré-politique, l'indifférence praeter-politique, l'abus de l'anti-politique, qui préparent le retour à la violence naturelle.

Les Politiciens sont les guides chargées du *peuple* de conjuguer la force, contre la force, avec la liberté et la justice, le pouvoir avec la citoyenneté. Il en ressort la primauté de l'anthropologie, et de l'éthique (pour Kant, la politique ne saurait faire un pas sans avoir auparavant rendu hommage à l'éthique) sur la politique : il s'agit d'une primauté à soutenir avec une ontologie, ou bien avec une métaphysique, philosophiquement inspirées.

Le *droit* est essentiel à la politique, non seulement parce qu'il est son instrument principal, mais parce qu'il est un aspect décisif de la finalisation de la politique à la mise en œuvre d'une société civile soutenant la paix. Ce n'est que grâce au droit que l'autorité politique se précise comme légitime, c'est-à-dire comme autorité consentie du point de vue institutionnel, pour qu'un système de juste légalité s'instaure en tant qu'un État de droit, dans lequel les lois règlent les rapports entre pouvoirs distincts, entre citoyens et pouvoirs, entre citoyens mêmes.

La Politique est un système imparfait, mais toujours perfectible : comme le disait Jaspers, elle cherche à organiser ce qui ne peut pas être organisé, c'est-à-dire la liberté en communication. Donc, la politique implique qu'il y ait toujours des *minorités*, dans tous les sens possibles, à respecter et protéger, et qu'il y ait toujours de nouveaux balancements, réglages, péréquations par rapport aux imprévus inévitables et aux nouveautés de l'Histoire. En particulier, la Politique est interprétée dans toute sa capacité d'assurer le bien commun dans un système *démocratique*, fondé principalement sur la liberté, individuelle et associative, et sur la confiance, et ouvert aux instances *pluralistiques* de la société. Par la suite, la *vraie* politique, qui emploie la force en faveur des plus faibles et des moins forts et contre les tyrans, est par définition populaire, au point d'être pensée, et mise à l'épreuve, dans un lien essentiel et décisif avec la démocratie pluraliste, dans la mesure où elle garantit le respect, la sauvegarde, la promotion de l'élément personnel, dans les nombreux et différents contextes de formation dans lesquels elle se développe.

Ranimer la Politique dans ses motifs fondateurs, sans questions préalables envers des orientations idéales et culturelles, les contributions les plus disparates envers une réflexion approfondie sur les thèmes et les problèmes qui l'agitent, est un des premiers propos de cette initiative éditoriale, consacrée carrément à la Politique telle qu'elle est, et donc à une Civilisation politique renouvelée dans ses fondements humanistiques et ses motivations idéales, critiquement mise à jour dans ses méthodes et ses pratiques, revitalisée dans ses perspectives fondamentales. [Recibido el 11 de agosto de 2014].

## **LAS REFLEXIONES DE DOUGLAS HYDE SOBRE EL PARTIDO COMUNISTA INGLÉS**

Guillermo HIERREZUELO CONDE

**RESUMEN:** Douglas Hyde analiza los métodos comunistas de formación de líderes para aplicarlo al cristianismo en su obra recientemente republicada en castellano en Madrid en 2014, en un tomo de 147 páginas. A pesar de que los comunistas eran una minoría, habían logrado convencer a un gran número de personas para llevar a cabo sus ideales. Hyde llega a afirmar que «desde que se fundó el Partido Comunista, los éxitos de los comunistas han sido mayores que los de los cristianos... La mayoría de los éxitos comunistas son fruto de una forma de acción y de una manera de acercarse a la gente que debería ser utilizada por los cristianos, con mayor razón aún que por los comunistas» (p. 51). Otro aspecto a valorar de los comunistas es que hacen un buen uso de los recursos humanos que tienen y hacen suyo el lema: «cada comunista es un líder, cada fábrica una fortaleza» (p. 46). De hecho, Hyde consideraba que el compromiso era el punto de partida y la base fundamental para el liderazgo. Y se fijaba como objetivo que cada miembro del Partido Comunista debería formarse para convertirse en líder en caso de que fuera necesario y llevar a cabo una transformación de la sociedad y del mundo. Desde esta perspectiva, únicamente las órdenes religiosas podrían considerarse que siguen esta filosofía de vida. Los tres métodos más utilizados para el adoctrinamiento de los comunistas eran: una exposición seguida de preguntas, discusión o ambas; una discusión controlada –que se presentaba como el método más útil–, e igualmente así como preguntas y respuestas. Douglas Hyde entendía que «para un comunista, la parte más importante del día transcurre en su trabajo. Considera su trabajo como una excelente oportunidad para luchar por su causa. Por el contrario, el católico activo se entrega a su actividad cuando ha finalizado su trabajo, cuando ha comido y se ha cambiado. Entonces es cuando dispone de un par de horas libres para entregarse a su causa» (p. 101).

**PALABRAS CLAVE:** Douglas Hyde, Liderazgo, Compromiso, Comunismo, Catolicismo, Pensamiento social, Comunicación de masas.

Esta obra pretende determinar «los métodos comunistas de formación de líderes que pueden imitar o adaptar los cristianos, así como otros grupos» (p. 31). Entre 1910 y 1960 los comunistas consiguieron implantar su sistema político en un tercio del mundo, aunque en la actualidad la mayor parte ha quedado fuera de su área de influencia. Sin embargo, hoy en día «el número de personas que viven fuera de la esfera comunista es el doble de los que viven bajo su yugo. Así que no hay motivo para el derrotismo» (p. 33).

De esta forma, una minoría ha logrado convencer a un gran número de personas en muy poco tiempo. En efecto, «los comunistas han aprendido por experiencia cómo llegar de la mejor manera posible a los demás, incluso cuando tienen que hacerlo por medio de una minoría» (p. 33). Uno de los aspectos más importantes es que el Partido Comunista está constituido por un núcleo reducido de forma deliberada, para que no pierda su naturaleza de élite. Sin embargo, Hyde consideraba cuando escribió su libro que «han logrado influenciar de forma profunda en el pensamiento de la mayoría. Las políticas del resto de los partidos serían muy diferentes si los comunistas no hubieran

existido» (p. 33). Además, los comunistas hacen un buen uso de los recursos humanos que tienen a su disposición. Por este motivo, su autor considera que el compromiso es el punto de partida y la base fundamental para el liderazgo.

Los comunistas funcionan con una utilización efectiva de los recursos humanos y hacen suyo el lema: «cada comunista es un líder, cada fábrica una fortaleza». En efecto, este objetivo pretende que cada miembro del Partido Comunista debería formarse para convertirse en líder en caso de que fuera necesario; y cuando en una fábrica haya muchos líderes esa fábrica será una fortaleza del comunismo y prácticamente irreductible (p. 46). D. Hyde llegaba a afirmar que «desde que se fundó el Partido Comunista, los éxitos de los comunistas han sido mayores que los de los cristianos... La mayoría de los éxitos comunistas son fruto de una forma de acción y de una manera de acercarse a la gente que debería ser utilizada por los cristianos, con mayor razón aún que por los comunistas» (p. 51). En efecto, quien se hace comunista sabe que debe mostrar el máximo compromiso con el Partido y entregarse al cien por cien para transformar la sociedad y el mundo. Los cristianos deberían aprender de este compromiso adquirido por los comunistas, que no persiguen sólo salvarse a sí mismos sino transformar la sociedad por medio de los valores cristianos. En realidad, únicamente las órdenes religiosas siguen esta filosofía de vida. Pero esa formación que recibe el nuevo afiliado debería estar dirigida a la acción (p. 68). El adoctrinamiento de los comunistas tiene su punto más fuerte en los métodos que utilizan o utilizaban en el momento en que Hyde escribió su libro: clases en las que el profesor habla menos de una hora y responde a las preguntas; grupos reducidos de estudio para convertir a líderes que estén preparados para la acción (p. 81). Los tres métodos más utilizados eran: una exposición seguida de preguntas, discusión o ambas; una discusión controlada –que se presenta como el método más útil–; así como preguntas y respuestas. El número de asistentes al curso debería oscilar entre 3 y 15, de forma que todos puedan implicarse en la discusión. De todos modos, en los países comunistas se intentan inculcar ideas y adoctrinar de forma sutil. Douglas Hyde entiende que «para un comunista, la parte más importante del día transcurre en su trabajo. Considera su trabajo como una excelente oportunidad para luchar por su causa. Por el contrario, el católico activo se entrega a su actividad cuando ha finalizado su trabajo, cuando ha comido y se ha cambiado. Entonces es cuando dispone de un par de horas libres para entregarse a su causa» (p. 101). En otras palabras, el comunismo quiere que el trabajador sea el mejor en su trabajo y el más efectivo en su puesto de trabajo. En efecto, los comunistas tenían y siguen teniendo fama de buenos propagandistas, en la medida en que creen que han descubierto lo que el mundo necesita para ser mejor. Pero al mismo tiempo hay que estar en contacto directo con la gente. Además, Hyde considera que «Lenin tenía razón al decir que las ideas sencillas pueden incitar a la acción a gente sencilla y auténtica» (p. 128).

La antigua Ley Fundamental de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1977 señalaba en su preámbulo: «El objetivo supremo del Estado soviético es edificar la sociedad comunista sin clases en la que se desarrollará la autogestión social comunista. Las tareas principales del Estado socialista de todo el pueblo son: crear la base material y técnica del comunismo, perfeccionar las relaciones sociales socialistas y transformarlas en comunistas, educar al hombre de la sociedad comunista, elevar el nivel material y cultural

de vida de los trabajadores, garantizar la seguridad del país, contribuir al fortalecimiento de la paz y al fomento de la cooperación internacional. El pueblo soviético, guiándose por las ideas del comunismo científico y fiel a sus tradiciones revolucionarias, apoyándose en las grandes conquistas socio-económicas y políticas del socialismo, aspirando al sucesivo desarrollo de la democracia socialista, considerando la posición internacional de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas como parte integrante del sistema socialista mundial y consciente de su responsabilidad internacionalista, manteniendo la continuidad de las ideas y de los principios de la primera Constitución soviética, la de 1918, de la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1924 y de la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1936, refrenda los fundamentos del régimen social y de la política de la URSS, establece los derechos, libertades y deberes de los ciudadanos, los principios de organización y objetivos del Estado socialista de todo el pueblo y los proclama en la presente Constitución».

Este libro de Douglas Hyde (1911-1996) recoge el seminario que hizo el autor sobre *Formación del Liderazgo*, en el Congreso anual del Secretariado de Misiones en Washington, D.C. Su autor ocupó la primera fila en el Partido Comunista británico, aunque –como él mismo confiesa– abandonó este proyecto en los años cincuenta del pasado siglo XX para acercarse al catolicismo. [Recibido el 14 de agosto de 2014].

## **LA REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS DE COSTA RICA**

Guillermo HIERREZUELO CONDE

RESUMEN: El número 1 del volumen 23 de la *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, de 2012, acaba de aparecer hace unos meses, con notable desfase cronológico, y trata temas tan diversos como el rol de las emociones; el Derecho a la salud; el testimonio de Rigoberta Menchu; la violencia de género; los Derechos sociales y laborales; los pueblos indígenas de Costa Rica; las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica y su derecho a la justicia; la democracia en los países árabes; el caso brasileño como paradigma de la justiciabilidad del Derecho a la salud; los Derechos humanos migrantes en el sistema interamericano y europeo, y, como cierre, las prácticas de resistencia en un sistema de dominación.

PALABRAS CLAVE: Derechos Humanos, Política Social, Trabajo social, Derecho laboral, Derecho a la salud, Rigoberta Menchú, Latinoamérica.

Gustavo Jaccottet Freitas nos acerca en el primer artículo a *El fenómeno de la adquisición de los Derechos humanos: un proceso histórico, jurídico y dialéctico* (pp. 15-45), haciendo un planteamiento no sólo histórico, sino también dialéctico (fuente metodológica de la filosofía) y jurídico. Erica Baum se refiere a *El rol de las emociones en la esfera pública* (pp. 47-58), que analiza las influencias de nuestras emociones –alegría, tristeza, enojo, dolor, nostalgia, gratitud, etc.– en el rol de cada persona. La tercera colaboración de Alberto Manuel Poletti Adorno trata sobre *El Derecho a la salud: los límites entre lo*

*público y lo privado* (pp. 59-71), pero desde la perspectiva de los Derechos humanos fundamentales y, en consecuencia, las vías para defender esos derechos. A la figura de Rigoberta Menchú nos acerca Deborah Singer González en su artículo *El testimonio de Rigoberta Menchú: estrategias discursivas de una subjetividad fronteriza* (pp. 73-88), que analiza su discurso *Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia*.

Astrid Orjuela Ruiz reflexiona sobre un tema de intensa actualidad: *El concepto de violencia de género en el Derecho Internacional de los Derechos humanos* (pp. 89-114), centrándose en las cláusulas de no discriminación y prohibición expresa de discriminación y violencia contra las mujeres. Otra cuestión relativa a los Derechos laborales es a la que se refiere Miguel F. Canessa Montejó: *Los Derechos humanos laborales en el Derecho internacional* (pp. 115-144), que trata sobre la globalización y la labor que debe llevar a cabo la Organización Internacional del Trabajo para conseguir la uniformidad en los derechos humanos laborales. No falta una referencia a los pueblos indígenas de Costa Rica en la colaboración de Christian Schliemann: *La autonomía de los pueblos indígenas de Costa Rica una contrastación del estándar internacional con la legislación nacional y su implementación* (pp. 145-185), en donde se muestran las obligaciones del Estado de Costa Rica frente a los pueblos indígenas del país en cumplimiento del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Mónica Barrantes Gamboa profundiza en *La percepción de las mujeres migrantes nicaragüenses como sujetas del Derecho de acceso a la justicia: caso La Carpio* (pp. 187-206), relatando la discriminación de la población nicaragüense que ha emigrado a Costa Rica y sus derechos de acceso a la justicia. Luis Melián Rodríguez publica un artículo referente a la *Democracia y países árabes: un análisis exploratorio sobre la región* (pp. 207-226), en el que considera que la democracia en esa región facilitaría una apertura a Occidente.

Pétalla Brandão Timo ofrece otra colaboración titulada *The justiciability of the right to health: a look into the brazilian case* (pp. 227-248), y para ello se centra en un estudio del caso brasileño para referirse a la justiciabilidad del Derecho a la salud. Danilo Luis Baroni escribe otro artículo titulado *No soy de aquí ni soy de allá: Derechos humanos migrantes en el sistema interamericano y europeo* (pp. 251-265), y parte de que la inmigración es un fenómeno frecuente en un mundo globalizado. La última colaboración es de Teresa Arteaga Bohrt: *Es posible resistir* (pp. 269-278), y describe la prácticas de resistencia más relevantes en un sistema de dominación. [Recibido el 14 de agosto de 2014].

## **A VUELTAS CON LA HISTORIOGRAFÍA MODERNISTA Y LA APORTACIÓN DE FERNANDO SÁNCHEZ MARCOS DENTRO DEL ESPACIO SOCIAL E IDEOLÓGICO EUROPEO**

Guillermo HIERREZUELO CONDE

RESUMEN: Se acaba de publicar en 2013 una obra en homenaje a Fernando Sánchez Marcos, actual profesor emérito de la Facultad de Geografía e Historia de la Universidad de Barcelona. Joan-Lluís Palos, uno de los dos muñidores de este homenaje, considera que el pasado se caracteriza por el desorden. En efecto, la historia social está llevando a cabo un replanteamiento de sus

propios contenidos, análisis y paradigmas. De forma que hay que reescribir ese pasado pero con los nuevos elementos que permitan entender no sólo el presente sino también el futuro. A continuación, Francesco Benigno analiza la transformación de la historia. En efecto, se ha originado una crisis de la historia como disciplina a finales del Ochocientos y una decadencia del Poder público. Pero, en cualquier caso, es el propio historiador el que debe seleccionar los hechos históricos como relevantes. Frank Ankersmit estudia la representación como instrumento cognitivo. La ciencia histórica como cultura histórica la analiza Jörn Rüsen, quien analiza las cinco dimensiones o factores fundamentales de la cultura histórica: pensar, sentir, querer, evaluar y creer. José María Caparrós Lera, gran historiador de la Historia del cine y antes periodista, utiliza el cine como forma de reconstrucción histórica y como método de enseñanza. Por otra parte, el cine histórico argumental podría clasificarse en filmes de reconstrucción histórica y de ficción histórica. Xavier Baró i Queralt nos presenta un estudio sobre las misiones jesuitas en ultramar, que representaron la primera mundialización. Fue, a partir de la segunda mitad del Quinientos, cuando los jesuitas consolidaron su tarea misional en todos los continentes. Realmente, las reducciones jesuíticas del Paraguay han sido un paradigma de modelo utópico, tal y como se ha escrito últimamente. Antoni de Montserrat fue el primer europeo desde la época de Marco Polo que llegó a Asia central, aunque posteriormente destacaron Matteo Ricci y José de Acosta. El catedrático jubilado de la Universidad concordataria de Navarra Ignacio Olábarri analiza la historia, la identidad y el interés por la memoria para conectar el pasado con el presente. Fernando Sánchez-Costa, de la Universidad Internacional de Cataluña, se acerca a la cuestión de la identidad, y se refiere a la memoria, la conciencia histórica y la cultura histórica. Antoon De Baets escribe sobre la privacidad póstuma o de los muertos. Jaume Aurell, también de la Universidad concordataria de Navarra, hermano del genial medievalista Martin Aurell y catedrático de la Universidad de Poitiers, hace un análisis sobre la autobiografía, considerada como historia no-convencional. En realidad, la autobiografía es tenida en cuenta en la literatura actual como un género híbrido entre historia y literatura. Aurell pone de relieve algunas autobiografías como las de Fernand Braudel, Annie Kriegel, Georges Duby o Eric Hobsbawm (construccionistas), así como las de Robert A. Rosenstone, Dominick LaCapra o Clifford Geertz que siguen un enfoque postmoderno o experimental. Georg G. Iggers explica su propia experiencia personal como historiador. No se considera en realidad un historiador convencional, más bien como un poco filósofo y un poco historiador. Heinz Duchhardt se refiere a la Paz de Westfalia, que estableció el marco del orden europeo. En realidad, no todas las potencias que participaron en la guerra firmaron la paz con todos; de hecho, España sólo aceptó la paz con los Países Bajos. Jean-Louis Guereña conmemora el tercer centenario de la publicación del Quijote como pretexto para referirse a esta obra y también a su autor, como el único orgullo nacional que quedaba en España tras la pérdida de Cuba y Filipinas. El catedrático jubilado de Historia del derecho y de las instituciones Román Piña Homs se aproxima al estudio de la aportación catalana al IV centenario del descubrimiento de América, a pesar de que los nuevos territorios descubiertos fueron anexionados a la Corona de Castilla. El catedrático y académico Xavier Gil describe el pensamiento político español y europeo en la Edad Moderna, reflexionando sobre la época post-*whig*, que se ha basado en el pensamiento

liberal, protestante y centroeuropeo, dejando a un lado el pensamiento político católico. Gil se muestra escéptico y desconsidera la interpretación *whig* de la historia. Alfredo Floristán Imízcoz se refiere a la "usurpación" de Navarra en la publicística francesa contra la monarquía de España, así como a la historiografía barroca. Shen Han nos presenta algunos estudios de China sobre la historia europea en los últimos treinta años. A modo de Epílogo, Fernando Sánchez Marcos hace una autobiografía de su figura como historiador, pero también como traductor. En efecto, en el 2000 publicó su obra *El historiador como traductor*, en la que consideraba que el historiador también es un mediador entre culturas coetáneas. Es una lástima que Sánchez Marcos haya traspasado el umbral de la jubilación, pues podría seguir siendo un referente excepcional del estudio de la historiografía modernista y de la metodología más adecuada para trabajar los textos por parte del elemento discente en el ámbito universitario.

PALABRAS CLAVE: Filosofía de la Historia, Historiografía, Fernando Sánchez Marcos, Historiografía y Política.

Joan-Lluís Palos, profesor titular de historia moderna en la Universidad de Barcelona, organizador en buena parte de este homenaje a Fernando Sánchez Marcos, reflexiona sobre el pasado atribuyéndole la característica de desordenado (pp. 13-33). En efecto, señala que en 1933 «Roger Chartier alertaba de la desaparición de los criterios de comprensión del pasado comúnmente aceptados hasta entonces por los historiadores» (p. 13). Además, se ha producido una crisis en las grandes narrativas, que se ha extendido a los demás ámbitos del conocimiento histórico. De hecho, la historia social se está replanteando sus propios contenidos, análisis y paradigmas. En otras palabras, el pasado no se presenta ya como un precedente ordenado al que se le pueda encontrar un sentido. Por el contrario, hay que reescribir ese pasado «incorporando nuevos elementos insuficientemente considerados hasta ahora» (p. 16) que permita ofrecer una nueva interpretación que posibilite entender las condiciones de vida actuales, así como desarrollar perspectivas de futuro. Asimismo, Palos se refiere a la identidad de una persona, que cambia a lo largo de su existencia, ya que nunca es el mismo, de forma que cualquier experiencia traumática favorecería un cambio. Finalmente hace referencia a conceptos como representación y cultura histórica, siendo esta última definida por Jörn Rüsen como «la articulación práctica y operativa de la conciencia histórica en la vida de una sociedad» (p. 27).

Francesco Benigno, profesor de metodología de la investigación histórica en la Universidad de Teramo (Italia), se refiere a la transformación de la historia (pp. 37-54), que se caracteriza por la incertidumbre actual, quizá por un problema de método. Pero esta crisis de la historia como disciplina científica a finales del siglo XX se plantea como irresoluble. También asistimos a la crisis de identificación del Derecho con la Ley y a la decadencia del Estado como único sujeto soberano. En realidad, Benigno se cuestiona si todos los hechos pasados son históricos y llega a afirmar que «si por historia entendemos la selección de los hechos que tienen un eco en la esfera pública, entonces podemos decir que solo algunos hechos son hechos históricos» (p. 52) y para ello acude al criterio de relevancia. Será el propio historiador el que deba seleccionar los hechos históricos considerados como relevantes.



La representación como instrumento cognitivo ha sido objeto de análisis por parte de Frank Ankersmit, profesor de historia intelectual y teoría de la historia en la Universidad de Groninga (Holanda) (pp. 55-80). Hay que distinguir entre la fase de la representación y la fase de las afirmaciones sobre la representación. Ankersmit se refiere a la primera. Asimismo, distingue entre una representación y lo representado por ella, aunque es evidente que entre ambas nociones existiría un vínculo. Consecuentemente, «lo presentado es siempre algo que debemos situar en la realidad misma», de forma que a Napoleón Bonaparte lo podríamos representar como a un emperador romano, pero no porque se pueda identificar como Augusto o Septimio Severo, sino que se trataría de una representación metafórica en el sentido de que Napoleón simularíamos que tendría algunos aspectos que se nos antojan como parecidos a los de los emperadores romanos citados. Ankersmit considera que «lo presentado de una representación es un aspecto de lo representado por dicha representación», pero «lo presentado es parte de la realidad misma, es decir, los aspectos de objetos (como Napoleón) son partes de la realidad en igual medida que lo son los objetos mismos de los que son aspectos» (p. 62). En otras palabras, se trataría de una metáfora, aunque hay que conseguir que esta representación histórica se identifique con la noción de verdad.

Pero también se puede estudiar la ciencia histórica como cultura histórica, como hace Jörn Rüsen, catedrático emérito de historia (pp. 81-109). Este autor define la cultura histórica como «la capacidad que tiene la conciencia histórica de configurar sentidos y de ofrecer una orientación a la acción y a la pasión del ser humano en el tiempo» (p. 81). Un aspecto relevante en esta cuestión es aquello del pasado que queda en la memoria, formándose relatos. De hecho, Rüsen entiende que «la historia no puede concebirse cabalmente sin la memoria, y la memoria sin la historia acaba desconectada de las extensiones que en ella yacen y hacia las que se desarrolla» (p. 84). Además, analiza las cinco dimensiones o factores fundamentales de la cultura histórica: pensar, sentir, querer, evaluar y creer (pp. 86-97). Pero esta ciencia histórica tiene una labor o tarea crítica en esa labor del conocimiento sobre el pasado.

José María Caparrós Lera, catedrático de Historia contemporánea y Cine en la Universidad de Barcelona, utiliza el cine como forma de reconstrucción histórica en cuanto que se presenta como un testimonio de la sociedad de ese tiempo (pp. 111-127). Además, se puede utilizar esta técnica como medio didáctico para enseñar Historia. Fue, a partir de los años setenta del siglo XX, cuando comenzó a utilizarse, aunque su mayor desarrollo lo alcanzó en la década de los noventa. Pueden ser útiles tanto el noticiario informativo (noticiero) como un film de acción, así como una película documental. Los filmes se pueden clasificar en filmes de ficción y aquellos que no son de ficción, mientras que los documentales (*documentary film*) pueden dividirse en filmes didácticos y filmes de montaje (pp. 116-121). En otro ámbito, el cine histórico argumental podría clasificarse en filmes de reconstrucción histórica y de ficción histórica (pp. 123-127).

Xavier Baró i Queralt, profesor de historia en la Facultad de Humanidades de la Universidad Internacional de Cataluña, hace un estudio sobre las misiones de los jesuitas en ultramar, que representaron la primera mundialización (pp. 129-151). En la segunda mitad del siglo XVI el catolicismo tenía dos amenazas: el islam y la Reforma protestante. El fundador de la Compañía de Jesús, san Ignacio de Loyola (1491-1556), consideraba que la orden debía tener un papel

importante en las misiones. Fue a partir de la segunda mitad del siglo XVI cuando los jesuitas consolidaron su tarea misional en todos los continentes. Antoni de Montserrat (1536-1600) fue el primer europeo desde la época de Marco Polo que llegó a Asia central. Pero una labor importante también la desempeñó Matteo Ricci (1552-1610), y José de Acosta en la evangelización de las Indias (1540-1600).

Ignacio Olábarri, catedrático emérito de Historia contemporánea de la Universidad de Navarra, analiza la historia, la identidad y el interés por la memoria para conectar el pasado con el presente (pp. 155-184). Olábarri señala que «con la ayuda de una memoria que no cierra los muros a la historia, y de una historia que los abre cada vez más, disponemos hoy de más vías para el conocimiento del pasado y de nuestra religio a él» (p. 156). Además, considera que en cierto modo la historización es un fenómeno que no ha hecho sino mejorar nuestro conocimiento del hombre, ya que el hombre tiene una naturaleza temporal e histórica. A esta historia se le puede aunar la memoria, que permite un mayor desarrollo de las posibilidades de la historia-ciencia. Al no tener la tradición oral o mito el valor de ciencia, se le otorgó a la tradición literaria e intelectual, es decir a la historia, ese valor. Pero cada hombre tiene un particularísimo "yo" (pensemos en Valentín Vázquez de Prada o Pere Molas Ribalta, maestros de Fernando Sánchez Marcos, por demás ausentes de este homenaje) que no cambia y que constituye el núcleo originario de su identidad. Además, unida a la cuestión de la identidad, se encuentra la de la conciencia individual.

Fernando Sánchez-Costa, profesor de filosofía y de historia en la Universidad Internacional de Cataluña, profundiza en la cuestión de la identidad, y se refiere a la memoria, la conciencia histórica y la cultura histórica (pp. 185-211). Sánchez-Costa entiende que «la identidad es un concepto resbaladizo y poliédrico, difícil de asir» (p. 187). En realidad, existe una identificación entre identidad y memoria ya que ambas guardan una estrecha relación. La identidad se presenta como el modo concreto y peculiar de ser de un ente, pero se configura mediante el intercambio comunicativo con los demás. Por otra parte, la conciencia histórica «es la facultad intelectual que capta la temporalidad y ordena las realidades en el marco de su desarrollo temporal» (p. 191). En otras palabras, cuando uno se percata de los cambios que se producen no sólo en el pasado sino también que pueden producirse en el futuro en su mundo está desarrollando esta conciencia histórica. La cultura histórica en realidad es una materialización de la conciencia histórica individual, y podría definirse como «el modo concreto y peculiar que tiene una sociedad de entender la temporalidad y de relacionarse con el pasado» (p. 203).

Antoon De Baets, profesor de historia en la Universidad de Groninga (Holanda), escribe sobre la privacidad póstuma o de los muertos (pp. 213-237). Hay que lograr un equilibrio entre la libertad de expresión y la privacidad, aunque en caso de conflicto prevalecerá la libertad de expresión, salvo que los hechos del pasado puedan invadir su privacidad, aunque fueran ciertos. Tanto la privacidad como la reputación son consideradas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como derechos de la personalidad. A modo de ejemplo, podemos citar que la exposición irrespetuosa de cadáveres, su amputación o la profanación de tumbas violarían la privacidad póstuma. Tanto los familiares como los herederos del difunto tienen la obligación de proteger la privacidad de sus difuntos, pero también los médicos, profesionales de la salud

mental, banqueros, abogados o archiveros, entre otros. Antoon De Baets entiende que «hay un acuerdo aceptado por muchas jurisdicciones para respetar el sentimiento de los allegados durante el tiempo de duelo por el difunto» (p. 227). Pero otra cosa es la *damnatio memoriae* que sí se puede y a veces se debe aplicar a hombres inicuos e incluso a intelectuales plagiarios.

Jaume Aurell, profesor del Departamento de Historia de la Universidad de Navarra, hace un análisis sobre la autobiografía, considerada como historia no-convencional (pp. 239-257). Este género es tenido en cuenta en la literatura actual como un género híbrido entre historia y literatura. Pero la historiografía le atribuye «una forma válida de historia o, al menos, como una historia no convencional» (p. 239). Aurell analiza algunas autobiografías y metodologías empleadas, como Fernand Braudel, Annie Kriegel, Georges Duby, etc., los construccionistas, que diseñan sus autobiografías de un modo muy similar a los textos históricos y con un planteamiento más objetivo y científico pretendiendo hallar la verdad histórica. Por otro lado, Robert A. Rosenstone, Dominick LaCapra o Clifford Geertz siguen un enfoque postmoderno o experimental, con una mayor intervención del autor.

El catedrático emérito Georg G. Iggers, de la Universidad de Buffalo (Estados Unidos), explica su propia experiencia personal como historiador. Tiene poca relación con la investigación archivística y no se considera un historiador en el sentido convencional del término, más bien como un poco filósofo y un poco historiador. En realidad, no se doctoró en un departamento de historia, sino en un comité interdisciplinar de historia de la cultura, y tardó en obtener una plaza en el departamento de historia. Su primer puesto académico lo ocupó en la Universidad de Akron (Ohio) en 1948, en una plaza en el área de lengua y literatura alemanas y humanidades, no en historia ni en filosofía. En 1961 llegó a conocer a cuatro historiadores que ocupaban cátedras en el Departamento de Historia de la Universidad de Gotinga: Percy Schramm, Reinhard Wittram, Hermann Heimpel y Alfred Heuss, lo que fue determinante en su formación (p. 269). A partir de la década de 1980 realizó estudios históricos tanto sobre Europa como Norteamérica.

Heinz Duchhardt, que ha sido catedrático de historia en la Universidad de Münster (Alemania), se refiere a un hito fundamental en Europa: la Paz de Westfalia. Esta paz, fechada el 24 de octubre de 1648 en Münster, representó un documento fundamental en la historiografía, la cultura de la memoria y la conciencia pública de los Países Bajos, Alemania y Suiza, aunque no excluía a ningún estado europeo cristiano, aunque sí *de facto* al Imperio Otomano. En otras palabras, estableció el marco del orden europeo. Este Tratado puso fin a la Guerra de los Treinta Años y «delineó un nuevo perfil de Europa y fijó durante mucho tiempo el lugar de cada potencia dentro de la familia de los estados» (p. 289). Pero no todas las potencias que participaron en la guerra firmaron la paz con todas las demás, entre ellas España que sólo aceptó la paz con los Países Bajos en un tratado separado firmado el 30 de enero de 1648. Este "documento europeo" sirvió de base para otros futuros hasta el final del Antiguo Régimen (p. 291). Duchhardt la califica como «ley fundamental o constitución europea» (p. 293).

Jean-Louis Guereña, catedrático de civilización española contemporánea en la Universidad François Rabelais (Tours, Francia), conmemora el tercer centenario de la publicación del Quijote como pretexto para referirse a esta obra, y su autor, como el único orgullo nacional que quedaba en España tras la

pérdida de nuestro Imperio colonial (pp. 301-317). La idea de celebrar el tercer centenario se fraguó en un artículo-pregón publicado en 1903 en el periódico *El Imparcial*. Pero la realidad es que la figura de Cervantes ha sido la gran olvidada. Por eso, en este tercer centenario era la ocasión para «proseguir un proyecto nacionalizador» (p. 302), ya que la figura del Quijote llegó a convertirse en emblema de la "nación española" y la identidad con la que casi todo el pueblo español era reconocido. El 8 de mayo de 1905 el Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes desmembraba en la *Gaceta de Madrid* el proyecto para la conmemoración, en el que se encontraba un monumento a su autor, pero que por motivos económicos sólo vio la luz y de forma parcial en 1930 en la plaza de España, de Madrid.

Román Piña Homs, que ha sido catedrático y luego profesor emérito de Historia del derecho en la Universidad de las Islas Baleares, y ahora está completamente jubilado, estudia la aportación catalana en el 4º centenario del descubrimiento de América, a pesar, como es de todos sabido, que los nuevos territorios descubiertos fueron anexionados a la Corona de Castilla (pp. 319-330). En efecto, Castilla alegó supuestos derechos sobre el Atlántico en base al Derecho Romano. Algunos de los personajes aragoneses y valencianos de más renombre fueron Juan Cabrero y Santángel, y catalanes como fray Boil que acompañó a Colón en su segundo viaje, Margarit, Pané, etc.

Xavier Gil, catedrático de Historia moderna de la Universidad de Barcelona y miembro de número de la Real Academia de la Historia, analiza el pensamiento político español y europeo en la Edad Moderna, reflexionando sobre la época post-*whig*, que se ha basado en el pensamiento liberal, protestante y centroeuropeo, dejando a un lado el pensamiento político católico (pp. 333-352). Gil considera que la interpretación *whig* de la historia no es aceptable, por lo que propone darle la importancia que debe tener al pensamiento político español moderno en el conjunto europeo (p. 334). La interpretación *whig* surgió con la obra de Herbert Butterfield en 1931. Gil llega a justificar que «la interpretación *whig* mantenga todavía aquí cierto papel para cumplir esta función, aunque solo sea a falta de otra mejor que pueda sustituirla» (p. 338). Además, propone que «no se trata de redimir a la historia española e ibérica, sino de analizarla con otra mirada» (p. 342).

Alfredo Floristán Imízcoz, catedrático de historia moderna de la Universidad de Alcalá, se refiere a la "usurpación" de Navarra en la publicística francesa contra la monarquía de España, así como a la historiografía barroca (1629-1659) (pp. 353-374). El desarrollo de la historiografía catalana en la época del Barroco fue muy superior a la del reino de Navarra. En el periodo comprendido entre 1629 y 1659 las tensiones hispano-francesas se reavivaron, cobrando relevancia la ocupación y retención del reino de Navarra. En 1513 el castellano Luis Correa publicó la *Historia de la conquista del reino de Navarra*, y el francés Guillaume Pielie, *De anglorum fuga et hispanorum ex Navarra expulsionem* (p. 354). A partir de 1620, los cronistas franceses se esforzaron en rebatir los argumentos alegados por los españoles. Los principales alegatos franceses sobre la usurpación de Navarra entre 1629 y 1659 fueron elaborados por Théodore Godefroy, Jacques Cassan, Arnaud Oihenart y Auguste Galland (pp. 359-368). En la negociación hispano-francesa de Westfalia en 1645-1648 los franceses alegaron que Navarra había sido sometida mediante la conquista ilegítima contra los derechos hereditarios del rey de Francia, pero España se

negó a discutir esta cuestión por tratarse de una conquista anterior a la guerra de 1635.

Shen Han, catedrático de historia en la Universidad de Nanjing (China), nos presenta los estudios de China sobre la historia europea en los últimos treinta años (pp. 375-407). Lin Zhicun escribió un libro de historia europea en la época antigua y medieval, titulado *Resumen de historia mundial en la Antigüedad*; mientras que sobre el feudalismo europeo destaca el *Estudio de la formación de la economía feudal en Europa occidental* publicado por Ma Keyao. Por otro lado, también adquiere relevancia la obra de Peng Xiaoyu titulada *El derecho canónico: historia y teoría*, que analiza el derecho canónico y la Edad Media, así como el poder eclesiástico y la relación entre la Iglesia y el Estado. Otra cuestión controvertida de importancia el origen del capitalismo, que ha sido tratado por parte de Zhao Wenhong en *El desarrollo del sistema de propiedad privada*, que describe el sistema jurídico de la propiedad privada en la Europa occidental.

A modo de Epílogo, Fernando Sánchez Marcos analiza de forma autobiográfica la figura del historiador, pero como traductor (pp. 411-439). En efecto, él cursó la especialidad de historia en la Universidad de Barcelona, aunque no conocía la lengua catalana. Finalizados los estudios se desplazó a Palma de Mallorca, donde impartió como primera asignatura una "Historia de la cultura europea", teniendo que elaborar el programa docente de entonces. Luego regresó a la Universidad de Barcelona, donde ha sido profesor titular y más tarde catedrático de Historia moderna. El mismo Sánchez Marcos señala la importancia que tuvo su obra *Cataluña y el Gobierno central tras la guerra de los Segadores, 1652-1679: El papel de Don Juan de Austria en las relaciones entre Cataluña y el Gobierno central* (1983), que recogía parte de su tesis doctoral. Desde 1980 y durante quince años impartió la asignatura "Introducción a la historia", analizando las distintas teorías de la historia. En el 2000 escribió su obra *El historiador como traductor*, en cuanto que el historiador también es un mediador entre culturas coetáneas (p. 436).

Este homenaje a Fernando Sánchez Marcos, que ha sido promotor y codirector del Máster de Cultura histórica y Comunicación, tiene como epílogo una colaboración del propio homenajeado en la que hace un análisis autobiográfico y detallado de su propia vida como historiador. Una de las obras más recientes del homenajeado es *Las huellas del futuro. Historiografía y cultura histórica en el siglo XX* (2012). [Recibido el 15 de agosto de 2014].

## **TRADUCCIÓN AL CASTELLANO DEL REAL DECRETO DEL TRABAJO INFANTIL DE LOS JÓVENES OBREROS EN LOS TALLERES PRUSIANOS — BERLÍN, 9 DE MARZO DE 1839**

Marina BLANCA VILLALOBOS

RESUMEN: Se publica la traducción al castellano del Real decreto sobre el trabajo de los jóvenes obreros en los talleres prusianos, dado en Berlín el 9 de marzo de 1839. El cumplimiento de las obligaciones indicadas en el decreto sería objeto de control por el Comité de Instrucción Primaria, que era el encargado de la organización y del cumplimiento de las normas de los colegios en una región y también por parte de la policía.

PALABRAS CLAVE: Relaciones Laborales, Trabajo infantil, Prusia, Comité de Instrucción Primaria.

*Artículo primero.*

Antes de haber cumplido la edad de nueve años, nadie puede ser admitido en ningún taller, mina, herrería o fábrica.

*Artículo 2.*

Aquel niño que no haya frecuentado el colegio durante tres años consecutivos o que no puede demostrar con un certificado expedido por el Comité de Instrucción Primaria [prusiano] que sepa leer correctamente en su lengua materna y que tenga unos conocimientos algo más que elementales de escritura, no podrá ser admitido en ningún taller antes de cumplir la edad de los dieciséis años. No se considerará como excepción aquel establecimiento que asegure una escuela puesta a disposición de los jóvenes obreros para su enseñanza e instrucción.

*Artículo 3.*

Los jóvenes que no hayan alcanzado los dieciséis años de edad no podrán ser contratados en ninguna empresa, taller u otro establecimiento más de diez horas por día.

No obstante, la policía local está autorizada a otorgar provisionalmente una prolongación en el trabajo de diez horas por día, en el supuesto de que un evento desafortunado detuviera el funcionamiento regular de los talleres y se necesitara, consecuentemente, un incremento del horario laboral.

Sin embargo, la prolongación no podrá ser superior a una hora por jornada y como máximo podrá durar cuatro semanas.

*Artículo 4.*

Será obligatorio conceder durante el horario laboral de una jornada, antes y después del mediodía, una pausa o descanso de un cuarto de hora; y durante el mediodía, una hora. En cada descanso el obrero podrá disfrutar del aire libre.

*Artículo 5.*

Está expresamente prohibido contratar a jóvenes obreros en horarios laborales anteriores a las cinco de la mañana y posteriores a las nueve de la noche, así como los domingos y días festivos.

*Artículo 6.*

Los obreros cristianos, que no tengan hecha aún la primera comunión, no pueden estar ocupados en tareas laborales durante las horas establecidas por el pastor o el presbítero para recibir las enseñanzas religiosas propias de la primera comunión.

*Artículo 7.*

Los propietarios de las fábricas que contraten a obreros jóvenes deberán tener un registro donde conste el nombre, la edad, el domicilio de los padres y el horario laboral de los jóvenes en el establecimiento de que se trate. Están

obligados a conservar este registro y mostrarlo a la policía o al consejo de dirección del correspondiente centro escolar si este les fuera exigido.

*Artículo 8.*

Por cada niño contratado contrariamente a este decreto, el empresario o su representante podrá ser condenado a una multa de 1 a 5 táleros [antigua moneda de plata de Alemania].

En caso de inexistencia o falta de mantenimiento del registro mencionado en el en el art. 7, se castigará duramente la primera vez con una multa de 1 a 5 táleros. La segunda vez esta multa será considerablemente más elevada, de 5 a 50 táleros.

La policía local podrá cargar completamente los gastos de este registro al que fuese considerado como infractor de la ley.

La organización de los registros podrá hacerse igualmente por vía administrativa.

*Artículo 9.*

La obligación de continuar la escolarización no será, en ningún caso, modificable. Sin embargo, la administración se ocupará de que el horario escolar esté integrado en franjas horarias laborales compatibles, cuando las circunstancias fuercen a los niños a trabajar, encontrándose todavía en edad escolar, para no impedir el buen funcionamiento de estos establecimientos.

*Artículo 10.*

Los ministros de Sanidad, de Interior y de Economía deberán velar por el cumplimiento del reglamento en lo relativo a la vivienda, la moralidad y la sanidad de los obreros, procurando que no sufra alteración su bienestar sanitario y tampoco se vean alteradas las buenas costumbres. En caso de infracción, el castigo impuesto podrá ser de 50 táleros o de una pena de prisión proporcional a esa suma.

Dado en Berlín, a 9 de marzo de 1839. [*Recibido el 23 de septiembre de 2014*].

## **TRADUCCIÓN DE LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA NIÑA Y DE LOS DEBERES DE LOS PADRES O PREFACIO NECESARIO PARA CUALQUIER NUEVO SISTEMA EDUCATIVO DE GEORGES VICTOR VASELIN (PARÍS, 1797)**

Marina BLANCA VILLALOBOS

**RESUMEN:** Breve declaración de los derechos de las niñas y de los deberes paternos y maternos publicada por Georges Victor Vasselin en 1797 dentro de un libro donde se recogen toda una serie de consideraciones sobre las medidas políticas y sociales llevadas a cabo por la Convención.

**PALABRAS CLAVES:** Georges Victor Vasselin, Derechos de la niña, Revolución francesa, Terror Thermidoriano.

En un momento particularmente curioso de la historia revolucionaria francesa, como 1797, donde tuvo lugar en París, entre otras cosas, la primera reunión de los teofilántropos, los amigos de Dios y de los hombres, el tratado de París con el rey de Nápoles o el tratado de Tolentino, el revolucionario y escritor francés de segunda o tercera fila, Georges Victor Vasselin, en su *Mémorial révolutionnaire de la Convention, ou Histoire des révolutions de France, depuis le 20 septembre 1792 jusqu'au 26 octobre 1795*, Imprimerie de J. Baillio y D. Colas, París, 1797, se permite recoger entre otras sugerentes consideraciones una breve exposición de motivos y tres artículos referidos a los derechos de la niña, cuyo contenido publicamos a continuación:

«El recurso de los votos religiosos suprime el despotismo paternal y los padres tiranos ya no podrán sepultar a sus desafortunadas hijas en el calabozo de los claustros. Pero les quedan aún dos grandes maneras de abusar de su autoridad, a saber: el celibato y el matrimonio forzado.

Quizás sería una ley muy útil la que impidiera a los padres casar a sus hijas antes de los 16 años. Se verían menos partos no deseados, menos mujeres inválidas, menos niños enfermizos y malformados, menos jóvenes afeminados, menos hombres mayores en edad viril. Pero, sobre todo, hay tres leyes de primera necesidad que yo no dejaré de reclamar para las mujeres. A continuación expongo el proyecto.

*Artículo 1.*

Los padres y madres serán responsables de proporcionar a sus hijas, mayores de 20 años, un matrimonio conforme a sus inclinaciones o una pensión análoga a su fortuna.

*Artículo 2.*

Cualquier hija podrá acudir ante un tribunal de familia que juzgará el rechazo de su padre y madre a consentir el matrimonio que ella desee. La autorización del tribunal de familia suplirá el consentimiento del padre y de la madre.

*Artículo 3.*

Cualquier niña podrá denunciar al tribunal de familia la violencia que querían hacerle su padre y su madre, casándola contra su voluntad. La denuncia probada será válida para la emancipación». [Recibido el 23 de septiembre de 2014].

## **REFLEXIONES CRÍTICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA DE ADOPCIÓN POR PAREJAS HOMOSEXUALES EN HOLANDA Y SUS ANTIGUAS COLONIAS**

Juan Manuel TORRES

RESUMEN: Breve estudio sobre la Ley holandesa del matrimonio homosexual en contraste con otras legislaciones. Ya en esta misma publicación la *Revista crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social* se ha publicado en su número 6 (mayo 2013) la ley belga del matrimonio homosexual



de 13 de febrero de 2003, traducida al castellano por parte de Elisabeth Pérez Bautista, la carta abierta dirigida a los senadores y senadoras de la República francesa el 15 de mayo de 2013 por 170 catedráticos y profesores titulares de diversas enseñanzas jurídicas de Universidades francesas, en contra de los vientres de alquiler y la adopción por parejas homosexuales y la traducción de la Ley francesa del matrimonio entre parejas del mismo sexo de 17 de mayo de 2013, vertida a la lengua de Cervantes por Yasmina Kharrazi y Manuel J. Peláez. Ahora le toca al presente comentario sobre la Ley holandesa en torno al matrimonio homosexual, texto que no ha podido ser puesto en lengua castellana, de momento, por el autor del presente artículo.

PALABRAS CLAVE: Países Bajos, Matrimonio homosexual, Código civil holandés.

A día de hoy, podemos ver con claridad como la situación de los derechos de las personas homosexuales han cambiado radicalmente respecto a la situación de estos derechos a finales del pasado siglo XX. En la actualidad, hay varios países que permiten la unión de hecho y el matrimonio entre personas del mismo sexo, así como también se permite la adopción de niños por parte de personas homosexuales<sup>1</sup>, incluso en países en los que el matrimonio homosexual aun no está legalizado. El país pionero en legalizar este tipo de uniones fue Holanda. La *Ley de apertura del Matrimonio* entró en vigor el 1 de abril de 2001, al igual que la ley de adopción por personas del mismo sexo. Desde entonces, varios países han seguido sus pasos al permitir las uniones entre personas del mismo sexo y, aun más, han abierto la posibilidad de adopción por parte de personas homosexuales.

Por otra parte, también hay otros Estados que no están de acuerdo en permitir dichas uniones ni adopciones por parte de personas homosexuales, lo que incluso provoca un daño colateral, en relación a la adopción por parte de personas solteras heterosexuales, ya que algunos países con esta legislación no permiten a personas solteras, procedentes de países que sí reconocen las uniones entre personas del mismo sexo, la adopción de niños en su territorio. El caso más significativo es Rusia, cuyas recientes reformas de 2013 son recogidas en este mismo nº de la *Revista crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, siendo publicado por primera vez en castellano dicho texto, que puede leerse de la mano de Kristina Gorokhova.

A continuación repasaremos las enmiendas contenidas en la ley holandesa de apertura de matrimonio, y comentaremos las consecuencias de estas en territorios del Reino de los Países Bajos.

Veamos, pues, en primer lugar la Ley homosexual de apertura del matrimonio en los Países Bajos<sup>2</sup>. Este texto normativo, que entró en vigor el día 1 de abril de 2001, es resultado del proyecto de ley nº 26672, que fue presentado por el gobierno holandés el día 8 de julio de 1999. Tras algunas

<sup>1</sup> Dependiendo del país la adopción está más o menos restringida, ya que mientras en algunos países una pareja homosexual puede adoptar sin problemas, en otros se permite la adopción por parte de una única persona.

<sup>2</sup> Ley original: *Wet van 21 december 2000 tot wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht* (Wet openstelling huwelijk). Publicada en el *Staatsblad* 2001, nº 9, como resultado de Real Decreto de 20 de marzo de 2000.

enmiendas a la propuesta, fue aprobada por ambas cámaras y sancionada el día 21 de diciembre de 2000.

La ley consiste fundamentalmente en una serie de enmiendas introducidas al libro 1 del Código Civil holandés. Se divide en cinco artículos. En los dos primeros se recogen todas las enmiendas que modifican el Código civil en relación con el matrimonio y la unión de hecho. El artículo 1 comienza con una serie de enmiendas referidas a los artículos 16a, 20 y 20a, relativos a las funciones administrativas del registro civil. A continuación, se añade una enmienda al artículo 28, que versa sobre el cambio de nombre del certificado de nacimiento de una persona transexual. El cambio permite a las personas transexuales cambiar de nombre, con indiferencia de su estado civil.

El artículo 30 se modifica, para incluir el siguiente texto: «El matrimonio puede ser contraído por dos personas de distinto o del mismo sexo». El artículo original sólo reflejaba la consideración del matrimonio como una relación civil legalmente.

También se modifica el artículo 33 con el siguiente texto: «Una persona puede estar unida mediante el matrimonio con una sola persona al mismo tiempo». Así se prohíbe la bigamia o la poligamia completamente, ya que con anterioridad sólo se reflejaba la prohibición de la poligamia heterosexual.

En el artículo 41, la modificación consiste en la inclusión de las palabras *hermanos* y *hermanas*, en el texto del artículo, que se formulará de la siguiente manera: «Un matrimonio no puede ser contraído entre aquellas personas que, por motivos naturales o legales, sean descendiente y ascendiente, hermanos, hermanas o hermano y hermana. Nuestro Ministro de Justicia podrá, por razones de peso, conceder la exención de esta prohibición para aquellos que sean hermanos, hermanas o hermano y hermana adoptivos».

Las siguientes enmiendas están relacionadas con el cambio de un matrimonio a una unión de hecho y viceversa, así como los cambios a otros artículos como consecuencia de estas enmiendas. El artículo 77a se formulará de la siguiente manera: «Cuando dos personas indiquen al registro civil que quieren que su matrimonio pase a ser una unión de hecho registrada, el registro del domicilio de uno de ellos puede elaborar un acta de conversión a este efecto. Cuando los cónyuges residan fuera de los Países Bajos, si quieren convertir su matrimonio en una unión de hecho en los Países Bajos, y al menos uno de ellos es de nacionalidad holandesa, la transformación deberá tener lugar en el registro civil de La Haya. Los artículos 65 y 66 se aplican de la forma correspondiente. La conversión finaliza el matrimonio y da comienzo a la unión de hecho desde el momento en el que el acta de conversión quede registrada en el registro de parejas de hecho. La conversión no afecta a la paternidad sobre los niños nacidos antes de dicha conversión».

Tras esta enmienda, se realizan varias otras a artículos relacionados con las uniones entre menores y las referentes a certificados matrimoniales. La edad mínima para constituir una unión de hecho se iguala a la del matrimonio (16 años), y también se prohíbe la anulación de una pareja si la cónyuge se ha quedado encinta. La siguiente enmienda es la adición del artículo 80f al Código Civil<sup>3</sup>. Este consiste en la situación contraria al artículo 77a, es decir, el cambio

---

<sup>3</sup> Artikel 80f

«1. Indien twee personen aan de ambtenaar van de burgerlijke stand kenbaar maken dat zij het geregistreerd partnerschap dat zij zijn aangegaan, omgezet wensen te zien in een huwelijk, kan

de unión de hecho a matrimonio. Se inserta un nuevo apartado “e” en el artículo 149, concerniente a la finalización del matrimonio. Este apartado incluye el cambio a pareja de hecho como una de las razones. La enmienda que va a continuación se lleva a cabo al artículo 395, en relación a la manutención de los hijos de cualquiera de los cónyuges. Este artículo señala lo siguiente: «Sin perjuicio del artículo 395a, un padrastro está obligado a sufragar los gastos generados por los hijos menores de edad de su cónyuge o pareja de hecho, pero únicamente durante el matrimonio o la unión de hecho y sólo si pertenecen al núcleo familiar». Con esta enmienda, el artículo podrá aplicarse también a parejas de hecho y no sólo a matrimonios.

Con el mismo objetivo se realiza la siguiente enmienda, al artículo 395a, segundo párrafo, que queda de la siguiente manera: «2.- Un padrastro está obligado a sufragar los gastos generados por los hijos adultos de su cónyuge o pareja de hecho, pero únicamente durante el matrimonio o la unión de hecho y sólo si pertenecen al núcleo familiar y son menores de 21 años»<sup>4</sup>.

Aquí finaliza el artículo 1 de esta ley, que contiene las enmiendas principales en lo referente a la apertura del matrimonio para parejas homosexuales.

Por su parte, el artículo II contiene fundamentalmente enmiendas en relación a las uniones de hecho. Estas enmiendas consisten en modificaciones a diferentes artículos del libro 1 del Código Civil y supresiones y adiciones de varios párrafos y secciones.

En el artículo III se habla de la necesidad de analizar los resultados de esta ley en el país. Este análisis se llevaría a cabo por parte del Ministerio de Justicia holandés, que remitiría un informe al Parlamento con los efectos de esta ley en la práctica, prestando especial atención a los resultados relativos a las uniones de hecho. El artículo IV precisa como sería la entrada en vigor de dicha ley y, por último, el artículo V determina el nombre de la ley.

La propuesta vino acompañada de un memorando explicativo, que contenía los motivos por los que era necesario hacer estos cambios, así como las consecuencias que derivarían de la aplicación de esta ley. Estas consecuencias apuntan a dos aspectos fundamentales. El primero de ellos sería la relación legal de las parejas con los niños. Citando el mencionado memorando: «Sería ir demasiado lejos el afirmar que en un matrimonio entre

---

de ambtenaar van de burgerlijke stand van de woonplaats van één der partijen ter zake een akte van omzetting opmaken. Indien de geregistreerde partners van wie ten minste één de Nederlandse nationaliteit bezit, buiten Nederland woonplaats hebben en in Nederland hun geregistreerd partnerschap in een huwelijk willen omzetten, geschiedt de omzetting bij de ambtenaar van de burgerlijke stand te 's-Gravenhage.

2. De artikelen 65 en 66 zijn van overeenkomstige toepassing.

3. Een omzetting doet het geregistreerd partnerschap eindigen en het huwelijk aanvangen op het tijdstip dat de akte van omzetting in het register van huwelijken is opgemaakt. De omzetting brengt geen wijziging in de al dan niet bestaande familierechtelijke betrekkingen met kinderen die voor de omzetting zijn geboren».

<sup>4</sup> Artikel 395

«Een stiefouder is, onverminderd het bepaalde in artikel 395a van dit boek, alleen verplicht gedurende zijn huwelijk of zijn geregistreerd partnerschap levensonderhoud te verstrekken aan de tot zijn gezin behorende minderjarige kinderen van zijn echtgenoot of geregistreerde partner. O. Het tweede lid van artikel 395a komt te luiden:

2. Een stiefouder is gedurende zijn huwelijk of zijn geregistreerd partnerschap jegens de tot zijn gezin behorende meerderjarige kinderen van zijn echtgenoot of geregistreerde partner die de leeftijd van een en twintig jaren niet hebben bereikt, verplicht te voorzien in de bij het vorige lid bedoelde kosten».

dos mujeres, el niño o niña descendiera legalmente de ambas mujeres», aunque de acuerdo con el artículo 199 del Código Civil holandés, el esposo de la mujer que diera a luz durante el matrimonio sería considerado el padre del niño o la niña. Como podemos ver, el Código Civil en ese momento basaba la ley de descendencia en la relación de hombre y mujer, por lo que no se ajustaría a las necesidades ni los derechos que resultarían de la aplicación de esta ley. No obstante, según dicho memorando, la relación de un niño con las personas que le cuidan y le crían, tengan la opción sexual que tuviesen, debería ser protegida. En razón de este criterio se adaptaron con esta ley algunos artículos del código civil referentes a dicha relación, permitiendo el ejercicio de la patria potestad por parte de un progenitor y su pareja<sup>5</sup>. Aparte de esta propuesta, también habría otras propuestas que ampliarán estos derechos, siendo la más importante la propuesta, posteriormente aprobada y en la actualidad en vigor, de la ley holandesa de adopción por personas del mismo sexo<sup>6</sup>.

El segundo aspecto a tratar sería el ámbito internacional. El memorando se encarga de aclarar que, aunque el matrimonio y la unión de hecho entre personas del mismo sexo este aceptado legalmente dentro del país, esto no quiere decir que el trato a estas parejas y sus derechos vayan a ser igual a la hora de salir del mismo. Según la comisión Kortmann, comisión designada por el ministro de Justicia, encargada de estudiar las implicaciones jurídicas tanto internas como internacionales que pudiera tener la legalización de estas uniones, cabría la posibilidad de que las leyes de libre circulación en relación a cónyuges de un matrimonio no se consideraran aplicables a los miembros de uniones de hecho o matrimonios de personas del mismo sexo. Esta hipótesis se tornaba más factible aun, si nos fijamos en una de las sentencias recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>7</sup>, que concluía: «la denegación de una reducción en el precio de los transportes en favor del compañero, del mismo sexo, de un empleado no es una discriminación prohibida por el Derecho comunitario». De aquí podemos deducir que, en Derecho Comunitario, la concepción de matrimonio no se basa en una unión neutra en cuanto al género de los contrayentes, si no en una relación entre hombre y mujer. Por ello, este memorando sugiere la creación de unas normas propias de derecho internacional privado para los Países Bajos.

Es lógico, por otra parte, pensar que tratándose de una legislación novedosa y relacionada con una materia que suscita tal variedad de opiniones, las dificultades con las que se podrían encontrar las parejas del mismo sexo que hubieran contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho a la hora de salir del territorio de los Países Bajos serían abundantes. También señala esto la comisión Kortmann, tal y como se explica en el memorando: «la cuestión relacionada con un fenómeno legal tan sumamente reciente, como es el matrimonio entre personas del mismo sexo, es relativa a la interpretación de la noción de orden público que se espera en otros países. Esta interpretación está relacionada con la opinión social sobre la homosexualidad. El resultado de una encuesta hecha por la misma Comisión entre los países miembros del Consejo

<sup>5</sup> Artículos 253 y ss., del Código Civil.

<sup>6</sup> *Wet van 21 december 2000 tot wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek (adoptie door personen van hetzelfde geslacht)*. Publicada en el *Staatsblad* 2001, nº 10.

<sup>7</sup> Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, día 17 de febrero de 1998, *Grant vs. South West Trains*, asunto C-249/96.

Europeo fue que dicho reconocimiento sólo se puede esperar en pocos países». Igualmente señala que también es importante, al margen del reconocimiento o no del matrimonio, si podrían encontrarse consecuencias legales para matrimonios del mismo sexo en otros países.

Con respecto a la aplicación en los territorios coloniales, hemos de partir de la premisa de que el Reino de los Países Bajos no está formado sólo por Holanda. Los territorios pertenecientes a este Reino son los países autónomos de Aruba, Curazao y San Martín, además de Holanda, y las Entidades Públicas de Bonaire, San Eustaquio y Saba, conocidas también como las Islas Bes. Estos territorios no están completamente desvinculados del Reino de los Países Bajos aunque, como en el caso de los países autónomos, estos gozan de constitución y parlamento propios. No obstante, el gobierno de los Países Bajos sigue ocupándose de la defensa y de la política exterior, así como tomando parte en la supervisión de las finanzas de algunos territorios como Curazao, en los comienzos de su autonomía.

De esta organización se puede deducir que la ley holandesa de apertura del matrimonio se aplica en las islas Bes, ya que éstas sí están sujetas a la legislación neerlandesa, mientras que los países autónomos podrían tener una legislación diferente a la del Reino en esta materia. Sin embargo, esta situación es posible desde 2010, con el nuevo estatus de dichos territorios y la desaparición de las Antillas Holandesas como tal<sup>8</sup>. ¿Cómo era la situación anterior en estos territorios con respecto a la apertura del matrimonio?

Hay que aclarar que, en este caso, las libertades de cada uno de los territorios fueron mayores que en otros casos, ya que esta ley trataba un tema bastante espinoso, más aun dada la escasez de casos similares en todo el mundo, ya que era la primera ley que se aprobaba en el planeta, por lo que la opinión popular tomó un papel más significativo en esta oportunidad que en otros asuntos. Así, podemos observar que en la isla de Saba, esta apertura del matrimonio se aprobó en el mismo año 2001, mientras que en otros territorios la ley no se llegó a aplicar. Más tarde, ya en 2010, con el nuevo estatus de las Islas Bes, éstas quedaron sujetas a la legislación neerlandesa por completo, por lo que el parlamento de los Países Bajos aprobó la reforma que permitiría los matrimonios entre personas del mismo sexo y la adopción por parte de las mismas estas tres islas, aunque no entraría en vigor hasta 2012.

Por otra parte, tenemos los tres países autónomos caribeños. En estos territorios las parejas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio ya que tienen códigos civiles distintos. Aun así, de acuerdo a una sentencia del Tribunal Supremo neerlandés, todos los territorios pertenecientes al Reino de los Países Bajos deben reconocer los matrimonios entre personas del mismo sexo llevados a cabo en territorio europeo. Esto quiere decir que, si bien las parejas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio en Aruba, Curazao o San Martín, sí pueden residir allí parejas ya unidas legalmente en territorios pertenecientes a los países que permitan dichas uniones.

Desde estas primeras leyes, de apertura del matrimonio y de adopción por personas del mismo sexo, empezaron a aparecer diversas legislaciones con el mismo objetivo en varios países a lo largo del planeta. Además, también encontramos países que, si bien no permiten una unión matrimonial, si que permiten la unión de hecho entre personas del mismo sexo. Aun así, esto no

---

<sup>8</sup> Debemos excluir a Aruba en este punto, ya que esta isla se constituyó país autónomo en 1986, es decir que ya disfrutaba de autonomía antes de que la ley entrara en vigor.

quiere decir que todos los países deban adaptarse a estas leyes y elaborar también una legislación favorable al matrimonio y la adopción por parte de personas del mismo sexo. Hay muchos países contrarios a crear una ley que sea favorable a las personas homosexuales o que simplemente, no han llegado a plantear una reforma de su código civil sobre este particular. También nos encontramos con países que tienen una legislación específica contraria a las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo. Hablemos, por ejemplo, de la situación de los homosexuales en Rusia. En junio de 2013, la Duma, que es el nombre del parlamento ruso, aprobó la ley contra la propaganda homosexual. Esta ley, aprobada por mayoría absoluta del parlamento, consiste en la sanción económica tanto a personas físicas como a jurídicas, incluyendo a los funcionarios, en cuyo caso la sanción sería más severa, de cualquier acto que propiciara cualquier tipo de propaganda homosexual. La entrada en vigor de dicha ley provocó varias reacciones de distinto tipo, no sólo en forma de críticas hacia esta nueva norma. Como justificación, por parte del ejecutivo, de esta ley, se alega que dicha normativa no prohíbe las relaciones homosexuales, sino la propaganda de la homosexualidad en el país. Esto causó un cierto malestar, sobre todo por la proximidad de los juegos olímpicos de invierno, que se celebrarían en ese país, y en los que participarían varios deportistas homosexuales.

Poco después de aprobar esta ley, el poder legislativo ruso planteó otra propuesta, que posteriormente se aprobaría y formaría parte del cuerpo legislativo del país, de prohibición de la adopción por parte de parejas homosexuales. Esta ley restringía la posibilidad de adoptar niños rusos a las parejas heterosexuales. No afectaba solamente a las parejas rusas, sino a todas las parejas homosexuales que quisieran adoptar a niños en este país, e incluso a personas sin pareja procedentes de países donde las uniones homosexuales se reconocen como tal en el código civil de dichos países. Según el documento explicativo de esta ley, el objetivo de la misma es «garantizar un desarrollo pleno y en armonía de los niños adoptados y proteger su psique y conciencia de la posible influencia no deseada, así como de la artificial irrupción de la conducta sexual no tradicional, del sufrimiento o de complejos». [Recibido el 12 de octubre de 2014].

## **OIDA INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT, 2014**

Manuel J. PELÁEZ

**RESUMEN:** *“International Journal of Sustainable Development”* es una revista científica internacional, que cuenta con versión on line e impresa en papel, que ya ha publicado varios volúmenes, el último, que lleva el nº 7, dedicado a la temática de “Place, Space, Poverty and Homelessness in Northeastern Ontario, Canada”. La publicación periódica está dirigida por Carol Kauppi y Henri Pallard.

**PALABRAS CLAVE:** “International Journal of Sustainable Development”, Trabajo social, Política social, Historia de las Relaciones Laborales, Carol Kauppi, Henri Pallard, Kooi Guan, Mohshin Habib, Cristopher Isike, Manuel Juan Peláez

Albendea, Maria Protopapa, Masudir Rahman, Stamatios Tzitzis y Paulo Ferreira da Cunha.

La publicación periódica internacional *OIDA International Journal of Sustainable Development* acaba de sacar a la luz su volumen VII bajo el título de “Place, Space, Poverty and Homelessness in Northeastern Ontario, Canada”. Cuenta con una versión que puede consultarse en línea y luego a la vez con versión impresa. Sus ISSN son en la versión electrónica 1923-6662 y en la que aparece publicada en papel 1923-6654.

El director de la publicación es Carol Kauppi, catedrático de Trabajo Social y director del Centre for Research in Social Justice and Policy de la Universidad Laurentiana de Sudbury en Canadá, y el director asociado es el prestigioso filósofo del Derecho y director del International Centre for Interdisciplinary Reserach in Law de la propia Universidad Laureantiana, Henri Pallard, muy conocido por sus participación en los encuentros de derechos humanos celebrados en la Universidad de Grenoble Pierre-Mendes-France, en los que siempre ponía una nota de equilibrio, de sólida doctrina y de amable debate científico. Todos recordamos a Pallard, a Bjarne Melkevik, a Stamatios Tzitzis y a otros grandes filósofos e historiadores del derecho en aquellos memorables econgresos de Derechos del hombre, tan relevantes y a la vez tan poco concurridos de españoles.

Del International Editorial Board de la *International Journal of Sustainable Development* forman parte Kooi Guan (Universidad Politécnica de Kwantlen, Canadá), Mohshin Habib (Universidad Tecnológica de Swinburne, Australia), Christopher Isike (Universidad de Zululandia, Sudáfrica), Manuel Juan Peláez Albendea (Universidad de Málaga, España), Maria Protopapa (Academia de Atenas, Grecia), Masudur Rahman (Universidad de Nordland, Noruega), Stamatios Tzitzis (director adjunto del Instituto de Criminología de la Universidad de París II, Panteón-Assas) y Paulo Ferreira da Cunha (Universidad de Oporto, Portugal). [Recibido el 25 de noviembre de 2014].

**TRADUCCIÓN DEL ORIGINAL RUSO AL CASTELLANO DE  
LA LEY FEDERAL DE LA FEDERACIÓN RUSA DEL 29 DE  
JUNIO DE 2013 N 135 — FZ DE MOSCÚ SOBRE LAS  
ENMIENDAS AL ARTÍCULO 5 DE «LA LEY APROBADA POR LA  
DUMA DE LA FEDERACIÓN RUSA DEL 21 DE DICIEMBRE DE  
2010 QUE REGULA LA PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS DE LA  
INFORMACIÓN NOCIVA PARA SU SALUD O SU  
DESARROLLO»**

Kristina GOROKHOVA

RESUMEN: Traducción a la lengua castellana desde el original en ruso de las enmiendas llevadas a cabo por la Ley Federal de la Federación Rusa del 29 de junio de 2013 a la Ley de 21 de diciembre de 2010 que regulaba la protección de los niños de la información nociva para su salud o desarrollo. Dicha reforma incide en una serie de multas y sanciones a quienes promuevan determinadas actividades destinadas a promover entre la juventud la negación de los valores familiares tradicionales.

PALABRAS CLAVE: Niños, Pornografía, Homosexualidad, Federación Rusa.

© *Kristina Gorokhova. Queda totalmente prohibida la reproducción total o parcial de esta traducción, sin la autorización de la propietaria del ©.*

Ley Federal de la Federación Rusa del 29 de junio 2013 N 135 — FZ de Moscú sobre las enmiendas al artículo 5 de la Ley Federal «A cerca de la protección de los niños de la información nociva para su salud y desarrollo» y determinados actos legislativos de la Federación Rusa con el fin de proteger a los niños de la información que promueve la negación de los valores familiares tradicionales.

Aprobada por la Duma del Estado el 11 de junio de 2013

Aprobada por el Consejo de la Federación el 26 de junio de 2013

#### *Artículo 1.*

Artículo 4 de la Parte 2 del artículo 5 de la Ley Federal de 29 de diciembre de 2010 N 436-FZ "Sobre la protección de los niños de la información nociva para su salud y desarrollo" (Legislación de la Federación de Rusia, 2011, N 1, art. 48, 2013, N 14, art. 1658), después de la palabra "valores" añadir las siguientes palabras «que promueve las relaciones sexuales no tradicionales».

#### *Artículo 2.*

El apartado 1 del artículo 14 de la Ley Federal de 24 de julio 1998 N 124-FZ «Sobre las garantías básicas de los Derechos del Niño en la Federación de Rusia» (Legislación de la Federación de Rusia, 1998, N2 31, el arte 3802. 2008, N2 30, 3616. 2009 N2 23, art. 2773, 2011, N2 30, 4600 cien), después de las palabras "de carácter pornográfico" complementar con las siguientes palabras «de información que promueve la relación sexual no convencional».

#### *Artículo 3.*

Introducir en el Código de Delitos administrativos de Rusia (Legislación de la Federación de Rusia, 2002, Nº 1, p. 1. Nº 30, art. 3029. Nº 44, art. 4295. 2003, Nº 27, art. 2700, 2708, 2717. Nº 46, art. 4434. Nº 50, arts. 4847, 4855. 2004, Nº 31, art. 3229. Nº 34, arts. 3529, 3533. Nº 44, art. 4266. 2005, Nº 1, art. 9. Arts. 13, 40, 45. Nº 1, art. 763. Nº 13, art. 1075, 1077. Nº 19, art. 1752. Nº 27, art. 2719, 2721. Nº 30, art. 3104, 3131. Nº 50, art. 5247. Nº 52, arts. 5574. 2006, Nº 1, art. 4. Nº 2, p. 172. Nº 6, p. 636. Nº 10, art. 1067. Nº 12, art. 1234. Nº 17, art. 1776. Nº 18, art. 1907. Nº 19, art. 2066. Nº 23, art. 2380. Nº 31, arts. 3420, 3438, 3452. Nº 45, art. 4641. Nº 50, art. 5279, 5281. Nº 52, art. 5498. 2007. Nº 1, p. 21, 29. Nº 16, art. 1825. Nº 26, art. 3089. Nº 30, art. 3755. Nº 31, art. 4007, 4008, Nº 41, art. 4845. Nº 43, art. 5084. Nº 46, art. 5553, 2008. Nº 18, art. 1941. Nº 20, art. 2251, 2259. Nº 29, art. 3418. Nº 30, art. 3604. Nº 49, art. 5745. Nº 52, arts. 6235, 6236. 2009, Nº 7, p 777. Nº 23, art. 2759. Nº 26, arts. 3120, 3122. Nº 29, arts. 3597, 3642. Nº 30, art. 3739. Nº 48, arts. 5711, 5724. Nº 52, art. 6412. 2010, Nº 1, art. 1. Nº 19, art. 2291. Nº 21, art. 2525. Nº 23, art. 2790. Nº 27, art. 3416. Nº 30, arts. 4002, 4006, 4007. Nº 31, arts. 4158, 4164, 4193, 4195, 4206, 4207, 4208. Nº 41, art. 5192. Nº 49, art. 6409. 2011. Nº 1,



arts. 10, 23, 29, 54. Nº 7, art. 901. Nº 15, art. 2039. Nº 17, art. 2310. Nº 19, arts. 2714, 2715. Nº 23, art. 3260. Nº 27, art. 3873. Nº 29, arts. 4290, 4298. Nº 30, arts. 4573, 4585, 4590, 4598, 4600, 4601, 4605. Nº 46, art. 6406. Nº 47, art. 6602. Nº 48, art. 6728. Nº 49, arts. 7025, 7061. Nº 50, arts. 7342, 7345, 7346, 7351, 7352, 7355, 7362, 7366. 2012, Nº 6, art. 621. Nº 10, art. 1166; Nº 19, art. 2278, 2281. Nº 24, art. 3069, 3082. Nº 29, art. 3996. Nº 31, art. 4320, 4330. Nº 41, art. 5523. Nº 47, arts. 6402, 6403, 6404, 6405. Nº 49, art. 6757. Nº 53, art. 7577, 7602, 7640. 2013, Nº 8, art. 720. Nº 14, arts. 1651, 1658, 1666. Nº 19, art. 2323, 2325) las siguientes modificaciones:

1) en el párrafo primero de la Parte 1 del artículo 3.5 los términos "el artículo 5.38, 20.2" sustituir por "del artículo 5.38, apartados 2 y 4 del artículo 6.21, el artículo 20.2", las palabras "especificados en el párrafo 21 del artículo 14.16" sustituir por "especificado en el apartado 2 del artículo 6.21, parte 21 del artículo 14.16";

2) Capítulo 6:

a) en la Parte 1 del Artículo 6.17:

En el párrafo primero las palabras "el artículo 6.20" sustituir por "Artículo 6.20, 6.21";

En el párrafo segundo, las palabras "y/o administrativa" sustituir por "O administrativa";

b) dotar el artículo 6.21 con el siguiente contenido:

"Sección 6.21. Promoción de las relaciones sexuales no tradicionales entre los menores de edad".

*Sección 6.21. De la promoción de las relaciones sexuales no tradicionales entre los menores de edad*

1. Promoción de las relaciones sexuales no tradicionales entre los menores de edad, contenida en la difusión de la información destinada a la formación de diferentes actitudes sexuales, atraer las relaciones sexuales no convencionales, ideas distorsionadas sobre la equivalencia social de las relaciones sexuales tradicionales y no tradicionales, o la imposición de información sobre las relaciones sexuales no tradicionales, causando interés en tales relaciones, si estas acciones no contienen un delito penal, conllevará la imposición de una multa administrativa a los ciudadanos en la cantidad de cuatro mil hasta cinco mil rublos; a los funcionarios, cuarenta mil hasta cincuenta mil rublos; para las personas jurídicas, 800.000 hasta 1.000.000 rublos o suspensión administrativa de la actividad por un período de hasta noventa días.

2. Las acciones contempladas en la Parte 1 del presente artículo, cometidas mediante el uso de medios de comunicación y/o las redes de información y las telecomunicaciones (incluyendo la red "Internet"), si estas acciones no contienen un delito, conllevará la imposición de una multa administrativa a los ciudadanos en la cantidad desde cincuenta mil hasta cien mil rublos; a los funcionarios, 100.000 a 200.000 rublos; para las personas jurídicas – un millón

de rublos o suspensión administrativa de la actividad por un período de hasta noventa días.

3. Las acciones previstas en la Parte 1 del presente artículo, en caso de ser cometidas por un apátrida o un ciudadano extranjero, si estas acciones no contienen un delito, será castigado con una multa de cuatro mil hasta cinco mil rublos, con la expulsión administrativa de la Federación Rusa o arresto administrativo de hasta quince días con la expulsión administrativa de la Federación de Rusia.

4. Las acciones previstas en la Parte 1 del presente artículo, cometidas por un apátrida extranjero o una persona sin nacionalidad mediante el uso de medios de comunicación y/o las redes de información y telecomunicaciones (incluyendo la red "Internet"), si estas acciones no contienen un delito, conllevará la imposición de una multa administrativa de cincuenta mil hasta cien mil rublos con la expulsión administrativa de la Federación Rusa o arresto administrativo de hasta quince días con la expulsión administrativa de la Federación de Rusia";

3) en la Parte 1 del artículo 23.1 de la cifra "6.18 a 6.20", sustituir por los números "6.18 a 6.21";

4) en la Parte 2 del artículo 28.3:

a) el apartado 1, después de que los números "6.20" complementar con los números "6.21";

b) el apartado 58 después de los números "6.13" complementar con los números "6.21".

#### *Artículo 4.*

En el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 1 de la Ley Federal de 07 de mayo 2013 N 96-FZ "Sobre las enmiendas al Código de Infracciones de Rusia" (Legislación de la Federación de Rusia, 2013, N 19, art. 2323), las palabras "el artículo 5.38, 7.13, 7.14, 7.142, el párrafo 2 del artículo 7.15" sustituir por "del artículo 5.38, apartados 2 y 4 del artículo 6.21, el artículo 7.13, 7.14, 7.142, el párrafo 2 del artículo 7.15," las palabras "se especifica en el párrafo 21 del artículo 14.16" sustituir por "especificadas en la Parte 2 del Artículo 6.21, Parte 21 del Artículo 14.16".

#### *Artículo 5.*

La presente Ley Federal entrará en vigor el día de su publicación oficial.

El Presidente de Federación Rusa, Vladimir Putin. [Recibido el 30 de noviembre de 2014]

## **ANMERKUNGEN ZU GOEBBELS' DISSERTATION „WILHELM VON SCHÜTZ ALS DRAMATIKER. EIN BEITRAG ZUR GESCHICHTE DES DRAMAS DER ROMANTISCHEN SCHULE“**

Gábor HAMZA

**ABSTRACT:** Joseph Goebbels defended his doctoral thesis entitled „Wilhelm von Schütz als Dramatiker. Ein Beitrag zur Geschichte des Dramas der romantischen Schule“ at the University of Heidelberg in 1922. His „Doktorvater“ was professor Max Freiherr von Waldberg, who two years after the seizure of power of the nationalsocialists, in 1935 was deprived of his chair. Goebbels frequented, prior to the defense of his thesis, in Heidelberg the seminar of the highly reputed historian of literature of the era, Friedrich Gundolf, who belonged to the circle of „conservatives of culture“ who declined to assume the role of the „Doktorvater“ of the thesis. The two most striking characteristic features of the doctoral thesis of Goebbels are nationalism on the one hand and mysticism i.e. messianistic ideas (search for the „leader“) in accordance with the thought of Dostojevsky on the other.

**KEYWORDS:** Conservatives of culture, Dostojevsky, Friedrich Gundolf, Messianistic ideas, Mysticism, University of Heidelberg, Max Freiherr von Waldberg.

Die Doktorarbeit des späteren (ab März 1933) Reichsministers für Volksaufklärung und Propaganda und Leiters der Reichskulturkammer im NS-Staat hieß: „Wilhelm von Schütz als Dramatiker. Ein Beitrag zur Geschichte des Dramas der romantischen Schule“. Die nie gedruckte, unveröffentlicht gebliebene Dissertation, die aus 222 maschinenschriftlichen Seiten besteht, wurde im Jahre 1922 an der Philosophischen Fakultät der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg verteidigt. Mit dieser Arbeit, die er nach dem Ende des Heidelberger Semesters in seiner Geburtsstadt Rheydt – die in der Stadt Mönchengladbach aufgegangen ist, d.h. heute nicht mehr existiert – in vier Monaten zu Papier brachte, wurde Goebbels nach der im November 1922 mit Note *rite superato* d.h. eher durchschnittlich (oder nicht einmal durchschnittlich!) bestandenen mündlichen Prüfung zum Doktor der Philosophie promoviert. Die Note *rite superato* könnte auf Konflikte mit dem Doktorvater hindeuten. Die Gründe der wahrscheinlich schweren Konflikte Goebbels' mit seinem Doktorvater bedürfen aber noch einer Aufklärung. Die Theaterstücke, insbesondere Historiendramen von Christian Wilhelm von Schütz (1776-1847), der auch zu Johann Wolfgang Goethe Kontakt hatte (in Karlsbad hatte ihn mehrmals aufgesucht), werden heute nicht mehr aufgeführt. Sein Drama „Graf von Schwarzenberg“ (1819) war zu Lebzeiten seines Verfassers ein beachtlicher, sogar großer Erfolg. Das literarische Oeuvre des Hofrats (Schütz hatte in Würzburg und Erlangen Jura studiert), Dichters und Literaturkritikers Wilhelm von Schütz (genannt auch „Schütz- Lacrimas“ nach seinem im Jahre 1803 verfassten ersten Drama) ist mit Lauf der Zeit, bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, beinahe vollkommen in Vergessenheit geraten.

Der Doktorvater von Joseph Goebbels war der Sprach- und Literaturwissenschaftler Max Freiherr von Waldberg (1858-1938), der seit 1908 an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg eine Honorarprofessur wahrnahm. Nach der sog. Machtergreifung der Nationalsozialisten wurde der an der

Universität Czernowitz promovierte (1881) und habilitierte (1884) Max von Waldberg am 12. April 1933 in den Ruhestand versetzt. Zwei Jahre später wurde ihm entsprechend dem am 7. April 1935 verabschiedeten Gesetz „über die Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ – ein zynischer Euphemismus für eine Verfügung, durch die alle Bürger jüdischer Herkunft und alle Bürger, die als politisch unzuverlässig galten, vom öffentlichen Dienst ausgeschlossen wurden – die Lehrbefugnis entzogen. Hier verweisen wir darauf, dass dieses Gesetz für die Entfernung aller Juden aus öffentlichen Ämtern, aus dem akademischen Leben, aus Krankenhäusern und Kliniken und nicht zuletzt aus der Justiz entweder durch Entlassung oder durch sofortige Versetzung in den Ruhestand sorgte. Für Max von Waldberg sollte sich die Betreuung der Doktorarbeit von Goebbels nicht auszahlen. Als Joseph Goebbels im Jahre 1942 mit großem Pomp zur zwanzigsten Wiederkehr seines Doktorexamens an der Ruprecht-Karls-Universität gefeiert wurde, war von seinem Doktorvater Max von Waldberg keine Rede. Die Betreuung der Dissertation nahm Max von Waldberg auf Anraten des namhaften, auch international anerkannten „kulturkonservativen“ Literaturhistorikers Friedrich Gundolf (1880-1931), mit wem Walter Benjamin sich kritisch auseinandergesetzt hat, an, an den sich Goebbels zunächst wandte. Joseph Goebbels besuchte Waldbergs Seminar, wo er ein Referat hielt und eine Seminararbeit einreichte. Goebbels wollte ursprünglich bei Gundolf promovieren. Der bereits von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen entbundene Friedrich Gundolf beschäftigte sich in dieser Zeit mit dem Nachruhm von Julius Caesar in der europäischen Literatur. Die Studie von Gundolf über Julius Caesar wurde im Jahre 1924 in Berlin unter dem Titel „Cäsar. Geschichte seines Ruhms“ veröffentlicht. Caesars „literarische“ Größe war ein „Lebensthema“ des namhaften Heidelberger Literaturhistorikers. Er promovierte mit diesem Thema im Jahre 1904 („Caesar in der deutschen Literatur“, Berlin, 1904.). Erwähnung verdient, dass Friedrich Gundolf dem „elitären Kreis“ um den Dichter Stefan George (1868-1933) angehörte. Goebbels war nur kurze Zeit (etwa vier Monate) in Heidelberg. Diese in „Schnörkelsprache“ geschriebene Dissertation, wäre im Hinblick sowohl auf die geistesgeschichtliche als auch auf die spätere politische Laufbahn ihres Verfassers einer (eingehenden) Studie wert. Von besonderem Interesse ist unseres Erachtens das Geleitwort der Dissertation. Das Geleitwort beginnt mit einem Fjodor M. Dostojewski-Zitat. Im Geleitwort zieht Goebbels, fast in Form einer „Deklamation“, Parallelen zwischen dem Zeitalter der Romantik und dem „Decennium, das wir heute durchleben“. Joseph Goebbels sieht Parallelen in erster Linie in der Kultur d.h. im kulturellen Bereich. Er schreibt wie folgt: „Hier wie dort macht sich eine seichte Aufklärung breit, die im platten, geistlosen Atheismus ihr Endziel und ihren Zweck findet. Aber dagegen kämpft die junge Generation der Gottsucher, der Mystiker, der Romantiker an. Alle diese Kleinen und Kleinsten schreien nach Führern (sic! G.H.) aber kein Großer wird sich finden, der sie alle in seine Arme nehme“. [*Recibido el 20 de noviembre de 2014*].

## CARATTERISTICHE DELLA NUOVA COSTITUZIONE (LEGGE FONDAMENTALE) UNGHERESE

Gábor HAMZA

RESUMEN: Síntesis de la experiencia constitucional de Hungría desde la Bula Áurea hasta 1949 en que fue promulgada una constitución que seguía los modelos de anteriores vigentes en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, para continuar luego con la evolución ulterior fruto del paso de una democracia popular a un modelo de democracia occidental burguesa. El artículo hace numerosas consideraciones históricas retrotrayéndose a Marco Tulio Cicerón, Quinto Horacio Flaco y el barón de Montesquieu y de la Brède.

PALABRAS CLAVE: Hungría, Bula Áurea, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Frente Patriótico Húngaro.

1. Nella prima parte del mio saggio vorrei fare qualche cenno all'aspetto storico del sistema (ordinamento) costituzionale, dell'esperienza del costituzionalismo dell'Ungheria. Prima della promulgazione della Costituzione del 1949 (legge nr. XX del 1949), l'Ungheria, anche se era senza dubbio uno Stato il cui sistema costituzionale era fondato sui principi del costituzionalismo di diverse epoche storiche, non ebbe una Costituzione scritta (in inglese: "unwritten constitution" o "uncodified constitution"), similamente all'Inghilterra. La Costituzione scritta in Ungheria fu sostituita da una "costituzione storica" (in tedesco: „historische Verfassung“) basata su una rete di *leges fundamentales*, "leggi fondamentali" cioè leggi di fondamentale, estrema importanza. Nel linguaggio giuridico tedesco esiste il termine „Grundgesetz" ("Legge fondamentale") che è molto importante dal punto di vista del nome ufficiale della nuova, attuale Costituzione dell'Ungheria perché la nuova Costituzione non si chiama "Costituzione dell'Ungheria", ma "Legge fondamentale dell'Ungheria", a causa di ragioni storiche.

Dobbiamo sottolineare che la promulgazione della prima Costituzione scritta ungherese avvenne, per diverse ragioni, nell'agosto del 1949 (legge nr. XX del 1949).

2. Le circostanze storiche particolari possono esplicitare in modo adeguato perché l'Ungheria, nonostante la mancanza di una Costituzione scritta, era uno Stato costituzionale, almeno fino al 19 marzo dell'anno 1944, il giorno dell'occupazione militare del Paese dalla Germania („Deutsches Reich“) durante la Seconda guerra mondiale. E da notare comunque che si svolge una discussione tra gli storici e costituzionalisti ungheresi per quanto riguarda la data precisa della fine dello stato costituzionale in Ungheria.

È un'ironia della storia che la prima Costituzione scritta dell'Ungheria di stampo socialista, quella dell'anno 1949, era modellata, anche se non si tratta di una traduzione alla lettera per quel che riguarda il suo testo, fortemente sulla Costituzione staliniana promulgata il 5 dicembre 1936 nell'Unione Sovietica. La nuova (seconda) Costituzione dell'Unione Sovietica – la prima Costituzione della Russia Sovietica fu promulgata nel 1918 – che ha sostituito quella del 1924 dell'Unione Sovietica e era in vigore, con le modifiche, fino alla Costituzione brezhneviana promulgata nel 1977 e entrata in vigore nel 1978.

3. Si deve accentuare che la Costituzione ungherese del 1949 mancava la legittimità perché fu promulgata da un Parlamento i cui deputati non erano

democraticamente eletti. Alle elezioni svoltesi nel 1949 in Ungheria soltanto i candidati del c.d. Fronte Patriottico Ungherese (in ungherese: Magyar Hazafial Népfrent) potevano essere eletti, per cui mancava senza dubbio la legittimazione politica, giuridica nonché democratica della Costituzione in base della quale fu proclamata la Repubblica Popolare Ungherese (in ungherese: "Magyar Népköztársaság").

La Costituzione del 1949 era in vigore fino al 31 dicembre dell'anno 2011, anche se con notevoli e sostanziali modifiche. Approssimativamente almeno novantacinque per cento del testo originale della Costituzione dell'anno 1949 fu modificato, abolito (messo fuori vigore) o sostituito. Ciò nonostante l'Ungheria è stata l'unico Paese in Europa, aggiungiamo che non soltanto fra i ventotto (dopo l'adesione della Croazia all'Ue il 1 luglio 2013) Stati-membri dell'Unione Europea, che ha conservato o in altre parole mantenuto la sua "vecchia" cioè "invecchiata" e ormai inadeguata Costituzione.

4. Un sistema costituzionale molto particolare è sorto in Ungheria dopo i profondi e sostanziali cambiamenti politici e economici avvenuti negli anni 1989/1990 nel Paese. La prima parte del sistema (ordinamento) costituzionale ungherese di carattere piuttosto complesso ha costruito il testo sostanzialmente modificato della Costituzione dell'anno 1949. La seconda parte del sistema costituzionale venne costituita da varie c.d. leggi fondamentali (in tedesco: "Eckgesetze") che regolavano per esempio il finanziamento dei partiti politici, il rapporto tra le chiese e lo Stato ecc. La terza parte del sistema costituzionale ungherese hanno costruito le sentenze, le decisioni della Corte Costituzionale (in ungherese: "Alkotmánybíróság").

5. La Corte Costituzionale, istituita il 1 gennaio dell'anno 1990, ancora qualche mese prima delle elezioni democratiche svoltesi a marzo e a aprile dello stesso anno, ha sviluppato in gran parte nuovi principi in conformità con i valori tradizionali del costituzionalismo europeo. Poi, inoltre, un'altra particolarità dello sviluppo costituzionale ungherese è stata la Costituzione c.d. "invisibile" (in tedesco: "unsichtbare Verfassung" in inglese: "invisible constitution") che è un termine coniato e sviluppato dal primo presidente della Corte Costituzionale ungherese.

6. Dobbiamo ancora aggiungere le leggi fondamentali promulgate a partire dagli anni 1989/1990. Queste *leges fundamentales* hanno modificato il sistema dei partiti, introducendo il sistema pluripartitico, hanno istituito una Corte Costituzionale, hanno garantito gli investimenti stranieri, hanno contribuito tutto sommato, oltre il testo della Costituzione, alla creazione di uno Stato democratico.

7. Il fatto che il legislatore ungherese ha dato alla nuova Costituzione il nome "Legge fondamentale" (*lex fundamentalis*), non è una particolarità ungherese. In Europa oltre la Germania Federale (in tedesco: „Bundesrepublik Deutschland"), anche la Costituzione dell'Olanda (Paesi Bassi) si chiama "Legge fondamentale" (in olandese: "Grondwet"). E da sottolineare che dal punto di vista di terminologia, la "Legge fondamentale" (*lex fundamentalis*) anziché la Costituzione, ci sono altri Paesi extraeuropei, che adoperano, utilizzano questo termine.

8. Dobbiamo menzionare anche la Dottrina della Sacra Corona di Santo Stefano (1000-1038), del primo re del regno ungherese (in latino: "Regnum Hungariae"), fondatore dello Stato ungherese. La Dottrina della Sacra Corona di Santo Stefano ha avuto, quasi sempre, anche dal punto di vista del sistema

giudiziario, importanza eccezionale. Dobbiamo menzionare che a partire dall'anno 1926 le sentenze di tutte le istanze dei tribunali, a partire dalla Corte Suprema di Cassazione fino ai tribunali locali, quelli di prima istanza, venivano pronunciate a nome della Sacra Corona di Santo Stefano.

9. La Sacra Corona come “ens juridicum” di Santo Stefano (1000-1038) era il simbolo dello Stato ungherese (“Regnum Hungariae”). Questa dottrina giuridica le cui prime tracce risalgono all'epoca medievale, venne sviluppata dai giuristi, noti rappresentanti del diritto pubblico (ius publicum), ungheresi a partire dal XVIII secolo. La Dottrina della Sacra Corona di Santo Stefano era indubbiamente una particolarità per quel che riguarda il pensiero costituzionale radicato profondamente nelle tradizioni storiche, dell'Ungheria.

Queste cose spiegano perché il preambolo della nuova Costituzione è così voluminoso. Il preambolo della nuova Costituzione vuole sottolineare l'esperienza costituzionale plurisecolare che l'Ungheria ha avuto. In questa sede merita di essere menzionata la *Bulla Aurea* (Bulla d'Oro), promulgata dal re Andrea II (1205-1235) nell'anno 1222 datata più o meno alla stessa epoca in cui fu promulgata in Inghilterra la *Magna Carta libertatum* (in inglese: “Great Charter of Liberties”) nell'anno 1215 dal re John of England (1199-1216). Alcuni storici del diritto e costituzionalisti ungheresi hanno accentuato le similitudini tra l'Ungheria e l'Inghilterra, non soltanto nell'ambito del diritto pubblico, del diritto costituzionale, ma, aggiungiamo, anche nell'ambito del diritto privato.

10. L'aspetto storico spiega perché il preambolo della Legge Fondamentale ungherese è tanto voluminoso da avere precisamente trentaquattro frasi. Il legislatore ungherese ha voluto sottolineare la continuità storica dello Stato ungherese a partire dalla fondazione del *Regnum Hungariae* nel 1000. Per questa ragione ha modificato il Parlamento anche il nome ufficiale del Paese, da Repubblica ungherese (in ungherese: “Magyar Köztársaság”) a Ungheria (in ungherese: “Magyarország”).

Deve essere sottolineato il fatto che ci sono anche altri Paesi sia in Europa sia in altri continenti nei quali nonostante la forma repubblicana del governo, nel nome ufficiale del Paese non viene menzionata la forma attuale del governo, cioè quella repubblicana o monarchica.

11. Dopo queste osservazioni vorrei menzionare alcuni principi contenuti nella nuova Costituzione (Legge fondamentale) ungherese. Mi permetto di riferirmi al fatto che sono stato io il primo a fare la traduzione intera (con eccezione del *Somnium Scipionis* che fu tradotto da un noto professore di filologia classica) del dialogo di estrema importanza nonché attualità di Marcus Tullius Cicero, *De Republica*, l'opera più fondamentale e voluminosa dell'Arpinate che è già pubblicata con commentari, con delle note, in quattro edizioni in Ungheria (la prima edizione risale al 1995). La stessa espressione “Costituzione” risale a Cicerone, *rem publicam constituere*. Questa è la radice del termine dello Stato (in latino: *res publica*).

Soltanto quelli Stati possono esse considerati Stati aventi un sistema costituzionale nei quali dove esiste un consenso di tutti (*consensus omnium bonorum*). Altre idee-base ciceroniane di estrema attualità e importanza sono il *bonum commune* e l'*utilitas publica*.

La visione non istituzionale dello Stato, della *res publica* o dell'*optimus status rei publicae*, era sviluppata da Marcus Tullius Cicero. Secondo la concezione di Cicerone quello che costituisce un buono Stato cioè uno Stato ben governato, non sono le istituzioni dello Stato ma il *bonum commune*, l'*utilitas publica*, il

*consensus omnium bonorum* ecc. Nel testo della nuova Costituzione (Legge fondamentale) ungherese noi ritroviamo questi principi di estrema importanza, sviluppati già duemila anni fa in Roma antica, da Marcus Tullius Cicero.

12. Il testo della Legge fondamentale cioè della nuova Costituzione ungherese si basa sul consenso di vari partiti aventi rappresentanza nel Parlamento. Così poi potremmo dire, secondo le idee di Marcus Tullius Cicero, che è un *consensus omnium bonorum* di tutti i partiti rappresentati nel Parlamento unicamerale (in ungherese: “országgyűlés”) ungherese. Questa particolarità o caratteristica della nuova Costituzione ungherese non ha trovato un’attenzione che avrebbe meritato.

La nuova Costituzione (Legge fondamentale) ungherese sottolinea anche la necessità della separazione dei tre rami del governo (in francese: “séparation des pouvoirs”), tenendo conto della idea di Charles de Montesquieu (1689-1755).

13. Una Costituzione, una Legge fondamentale non può essere basata esclusivamente sul diritto, ma deve essere in rapporto stretto e organico, anche con i principi morali.

In questa sede possiamo e dobbiamo citare Quintus Horatius Flaccus: “*Quid leges sine moribus vanae proficiunt*”.

In vari articoli della nuova Costituzione (Legge fondamentale) ungherese questa idea, questo principio di fondamentale importanza, in contrasto con la vecchia Costituzione di stampo socialista o comunista o sovietico del 1949, è più che visibile. Questo principio riguarda in prima linea i giudici di tutte le istanze dei tribunali (delle corti) che dovranno nel futuro prendere in considerazione nelle loro sentenze la connessione tra il diritto (in latino: *ius*) e la morale (in latino: *mos*).

Dobbiamo riferirci alle idee espresse nelle Istituzioni (*Institutiones*) dell'imperatore Giustiniano I (527-568): “*Omnes populi legibus et moribus reguntur*” o “*de officio iudici... illud observare debet iudex..., quam legibus aut constitutionibus aut moribus proditum est*”.

14. Accentuare l'importanza fondamentale del matrimonio nel testo della Costituzione (Legge fondamentale) ungherese si inserisce nelle tradizioni plurisecolari. L'importanza attribuita al matrimonio non è una nuova idea nella storia dell'Umanità. Il grande giusromanista tedesco, Friedrich Carl von Savigny (1779-1861), le cui opere (tra cui “Sistema del diritto romano attuale”, in tedesco: “*System des heutigen römischen Rechts*”) venivano tradotte da Vittorio Scialoja (1856-1933), noto giusromanista e civilista italiano e uomo di Stato, chi d'altra parte era un grande amico dell'Ungheria, ha fatto una differenza per quel che riguarda i vari istituti giuridici (cioè i vari tipi di contratti, responsabilità, evizione, proprietà, possesso ecc...). Esiste una sola eccezione: il matrimonio. Per quel che riguarda il matrimonio (in tedesco: “Ehe”) Friedrich Carl von Savigny usa il termine giuridico “istituzione giuridica” (in tedesco: “*Rechtsinstitution*”), anziché “istituto giuridico” (in tedesco: “*Rechtsinstitut*”), data l'estrema importanza del matrimonio nella società umana.

Friedrich Carl von Savigny fa riferimento all'esperienza dei giuristi (giureconsulti) romani. Secondo la famosa e ben conosciuta definizione del giureconsulto Herennius Modestinus, allievo di Ulpiano, il matrimonio: “*nuptiae sunt coniunctio maris et feminae, consortium omnis vitae, divini et humani iuris communicatio*” (D. 23, 2, 1). Quasi con le stesse parole si ripete nel testo della



nuova Costituzione (Legge fondamentale) dell'Ungheria la definizione del matrimonio.

15. E per finire qualche breve osservazione sulla *invocatio Dei*, cioè sul riferimento a Dio, che si trova nel Preambolo della Legge fondamentale ungherese. Per quel che riguarda i ventotto Stati-membri dell'Unione Europea, la costituzione di cinque Paesi contiene espressamente l'*invocatio Dei*. Nel caso di Cipro si tratta di un Paese diviso; se le circostanze storiche e attuali fossero state o sarebbero altre, sono convinto che anche la Costituzione del Cipro del 1960 conterrebbe la *invocatio Dei*. Ci sono inoltre parecchi Paesi in Europa, almeno diecisei, nella costituzione dei quali si trova indirettamente riferimento alla *invocatio Dei*.

Dobbiamo sottolineare che l'*invocatio Dei* (in tedesco: *Gottesbezug*) si trova anche nel testo della Legge fondamentale (in tedesco: *Grundgesetz*) tedesca del 1949. Menzioniamo che anche nel testo delle leggi fondamentali, delle costituzioni, promulgate prima della Legge fondamentale della Germania Federale del 1949, in Bavaria („Freistaat Bayern“) per esempio, promulgata nel 1946, si trova l'*invocatio Dei*. E da accentuare che anche dopo la riunificazione (in tedesco: „Wiedervereinigung“) della Germania nel 1990, due costituzioni dei nuovi *Länder* (in tedesco: „neue Bundesländer“) della Germania che prima della riunificazione fecero parte della Repubblica Democratica Tedesca („Deutsche Demokratische Republik“, DDR), contengono espressamente l'*invocatio Dei*.

E importante secondo me riferirsi anche all'esperienza costituzionale della Svizzera (Confoederatio Helvetica, Confederazione Svizzera, Confédération Helvétique, Schweizerische Eidgenossenschaft), la cui nuova Costituzione Federale promulgata nel 1999 e entrata in vigore il 1 gennaio 2000, contiene l'*invocatio Dei*.

16. Queste sono le mie brevi osservazioni sulle caratteristiche principali della nuova Costituzione (Legge fondamentale) dell'Ungheria. [*Recibido el 13 de julio de 2014*].

## PROGETTI DI CODICI DI DIRITTO PRIVATO E LE TRADIZIONI DEL DIRITTO ROMANO

Gábor HAMZA

RESUMEN: Breve comunicación de Gábor Hamza, catedrático de Derecho romano y de Derecho constitucional en la Universidad Eötvös Loránd de Budapest (Hungría), con reflexiones sobre la codificación en el ámbito del Derecho privado en diversos países de Europa y su matriz romana.

PALABRAS CLAVE: Iurisprudentia, Scientia iuris, Gottfried Wilhelm Leibniz, Florencio García-Goyena de Ororbia, Nikolaus Beckmann, Codex Gregorianus.

Nella dottrina (scienza) giuridica (*iurisprudentia*, *scientia iuris*) esistono opinioni divergenti opinioni divergenti riguardo all'importanza dei codici di diritto privato rimasti in fase di progetto, cioè non entrati in vigore. Secondo il relatore, il motivo principale di questa situazione è che gli autori, giuristi ungheresi e quelli stranieri legano l'importanza, il “valore” di un codice all'entrata in vigore in seguito alla sua pubblicazione nonché alla sua applicazione nella giurisprudenza cioè prassi giuridica (prassi dei tribunali, delle corti). Lo scopo di

questa prolusione inaugurale è di richiamare l'attenzione sul fatto che analizzando i tentativi di codificazione basati sulle tradizioni millenarie del diritto romano sarebbe possibile conferire un valore adeguato ai progetti di codice privato (civile e commerciale) che hanno influenzato e che tutt'ora hanno effetto sulla codificazione europea ed extra-europea. Il relatore ha menzionato anche che questi progetti hanno un valore risentibile anche oltre i confini degli Stati e delle nazioni. Già nella seconda metà del secolo XVII si sono presentate le intenzioni di realizzare una codificazione di dimensione quasi "europea" in base al diritto romano. Nei progetti di codificazione di Nikolaus Beckmann e Gottfried Wilhelm Leibniz essi ritennero loro compito anche la codificazione del diritto privato del Sacro Romano Impero (*Sacrum Romanum Imperium*, *Heiliges Römisches Reich*). Nel progetto di Nikolaus Beckmann (*novum excultum corpus juris Leopoldinum*) e di Gottfried Wilhelm Leibniz (1646-1716) la base della codificazione sarebbe stato soprattutto il diritto romano (*ius Romanum*), specialmente le diverse tradizioni del diritto romano. Per Leibniz, rinomato per la sua conoscenza enciclopedica e globale, il diritto romano costituiva lo *ius commune Europaeum*, nonostante egli non utilizzò ancora questo termine tecnico cioè espressione.

Il relatore indicò che sarebbe stato più opportuno parlare di *ius Romanum medii aevi* in relazione alla sopravvivenza e continuità del diritto romano nel Medioevo. La codificazione ufficiale è da ritenere una tappa importante nella lunga storia dei tentativi di codificazione, a differenza delle compilazioni di carattere privato, ovvero il *Codex Gregorianus* e il *Codex Hermogenianus*, che prepararono la codificazione (compilazione) dell'imperatore Giustiniano I. Bisogna differenziare i progetti di codice dalle opere di carattere scientifico ma aventi lo scopo di sistematizzare il diritto privato (*ius privatum*) per permettere una successiva codificazione. Occupa una posizione speciale l'opera di Florencio García Goyena (1783-1855), pubblicata in Spagna nel 1851 sotto il titolo *Concordancias, motivos y comentarios del Código Civil español*, la quale può essere ritenuta la base del Codice civile spagnolo del 1888/1889. Lo stesso si riferisce al progetto pubblicato da Augusto Teixeira de Freitas tra il 1860 e il 1864 (*Esboço das Leis Civis*) in Brasile, il quale, nonostante non sia entrato in vigore, rimane di importanza cruciale per la giurisprudenza (prassi giuridica) e la scienza (dottrina) del diritto privato in Brasile.

L'influenza dei progetti di codice di diritto privato (civile e commerciale) può essere dimostrato sotto molti aspetti. I progetti, come nel caso dei tentativi secolari di codificazione in Ungheria, influenzano non solo la dottrina giuridica (dottrina), ma anche il suo sviluppo e la giurisprudenza. Il relatore si riferì ai progetti di vari codici degli Stati Uniti (USA), soprattutto all'opera di straordinaria importanza di David Dudley Field (1805-1894), la quale fu presa in considerazione durante la redazione del progetto di codice civile dello Stato di New York, e la quale si basò in prima linea sulla codificazione (compilazione) giustiniana. Il relatore ha sottolineato che i progetti di David Dudley Field ebbero un impatto significativo sulla giurisprudenza dei tribunali dello Stato di New York e furono presi in considerazione anche dai giudici di altri Stati-membri degli Stati Uniti d'America. Secondo il relatore, i progetti di codice non entrati in vigore sarebbero capaci di consolidare il sistema giuridico e di aiutare il lavoro dei giudici allo stesso modo dei codici in vigore (quelli aventi *vigor legis*). I progetti di codice civile nonché di codice di commercio spesso hanno un impatto significativo anche sui lavori di codificazione di altri Stati. Secondo il

relatore, questo impatto è rinforzato dal fatto che il testo preso in considerazione è un progetto e non un codice vigente, avente vigor legis, cioè uno strumento giuridico adottato dal legislatore nazionale. Il relatore, come conclusione della sua prolusione inaugurale, ha sottolineato che l'adozione, ovvero la "ricezione" (*receptio*) dei progetti di codice in terzi Stati è reso possibile dal fatto che i redattori dei progetti spesso prendono in considerazione anche gli istituti giuridici (in tedesco: *Rechtsinstitute*) di altri ordinamenti (sistemi) giuridici. Nel secolo XXI rimane tutt'ora importante rispettare le tradizioni del diritto romano durante la "ricezione" internazionale dei progetti di codice di diritto privato (civile e commerciale). [Recibido el 12 de abril de 2014].

## EL NUEVO DICCIONARIO DE JURISTAS DE CATALUÑA Y DEL ROSELLÓN (2014)

Elena SÁEZ ARJONA

**RESUMEN:** Ha aparecido publicado en noviembre de 2014 el volumen primero, que cubre las letras A a Z, del «Diccionario de Juristas de Cataluña y del Rosellón». La publicación cuenta con la edición de 335 semblanzas, iniciándose con la de Raimon d'Abadal i Calderó y cerrándose con la de José Zulueta Gomis. Está editado por la cátedra de Historia del derecho y de las instituciones de la Universidad de Málaga, en colaboración con otras instituciones, y se inscribe dentro de dos proyectos de investigación.

**PALABRAS CLAVE:** Juristas, Abogados, Cataluña, Rosellón, Juristas con pensamiento social, Laboristas.

Ha aparecido a finales del mes de noviembre de 2014 el volumen primero del *Diccionario de juristas de Cataluña y del Rosellón*, en un tomo de 665 páginas. Los juristas aparecen por orden alfabético, no como en *Juristas Universales*, donde fueron agrupados con carácter cronológico partiendo de la fecha de nacimiento, en sus cuatro volúmenes. El citado diccionario trata de resaltar la importancia que ha tenido, desde el siglo XI hasta 2014, en que se cierra el presente volumen, la doctrina jurídica tanto en la Cataluña norte, como en la Cataluña sur. En el primer tomo se presta más atención a esta segunda que al territorio del departamento de los Pirineos Orientales. Se han excluido de este diccionario los juristas de Andorra, por ser escasísimos y completamente irrelevantes. Buena parte de la doctrina jurídica andorrana ha sido creada por catalanes de Cataluña sur. En Málaga distribuyen el presente diccionario la Librería Proteo – Prometeo (Puerta de Buenaventura, 1. 29008 Málaga, tfno. 952-219407, proteo@libreriaproteo.es) y Librería Jurídica Logos (Calle Duquesa de Parcent, 10. 29001 Málaga, tfno. 952-219721).

Entre las semblanzas de juristas recogidos en esta publicación destacamos las siguientes: Raimon d'Abadal Calderó (1862-1945), Ramon d'Abadal i de Vinyals (1888-1970), Mateu Adrià (†1364), Domènec d'Aguirre (siglos XVII-XVIII), Antoni de Agullana de Cataluña (siglo XV), Bonaventura Agulló Prats (1846-1907), Pere Albert (c. 1200-c. 1271), Paul Alduy (1914-2006) con referencias también a su hijo Jean-Paul Alduy que fue igualmente alcalde de Perpiñán como su progenitor, Jaume Algarra Postius (1879-1948), José Alguer Micó (1900-1937), Joaquim Almeda Roig (1843-1915), Valentí Almirall Llozer

(1841-1904), Antoni Amat (siglo XV), Joan Amell Llopis (1848-1885), Pere d'Amigant de Ferrer (1645-1707), Feliu Andreu (siglo XV), Josep Andreu Abelló (1906-1993), Ramon Anglasell Serrano (1821-1863), Berenguer de Anglesola (†1408), Josep Oriol Anguera de Sojo (1879-1956), Juan de Arana y de la Hidalga (1849-1927), Fernando Arias Parga (1909-1959), Jeroni [o Jérôme] Arles Carrera (siglos XVI-XVII), Montserrat Arquer (siglos XVI-XVII), Bernabeu Assam (siglo XV), Eduardo [Fulgencio Carmelo] Aunós Pérez (1894-1967), Nicolas Austric (†1680), Joan Aybrí (†1507), Manuel Ballbé Prunés (1920-1961), Faustí Ballvé Pallisé [o Pellicer] (1887-1958), Ramon Barberà Boada (1847-1924), Josep Barbey Prats (1894-1945), Gaietà Barraquer Roviralta (1839-1922), Andreu [Pere Martí] Bassas Figas (n. 1888), Arnau Batlle (siglo XIII), Berenguer Batlle (†1349), Joaquín Bau Nolla (1897-1973), Lucas Beltrán Flórez (1911-1997), Selomó Ben Adret (1233/1235-1310), Ishaq Ben Reuben (1043-1110), José de Benito Mampel (n. 1901), Albert [Lluís Sebastià] Bernis Comas (1877-1950), Josep Bertran (siglo XVII), Josep [Maria Raimon Felip] Bertran Musitu (1875-1957), François Blanc (siglo XVII), Benito Blasco (siglo XVII), Josep Maria Boix Raspall (1887-1973), Antonio Borrell Macià (1903-1966), Josep Maria Borrell Montmany (†1892), Antoni Borrell Soler (1869-1956), Andreu Bosc [o Bosch] (siglos XVI-XVII), Pere Bosch Labrus (1827-1894), Fernando [Narciso Antonio] Boter Maurí (1891-1960), Josep Boxadors Llull de Casademunt (†1679), Guillem Maria Brocà de Montagut (1850-1918), Josep [Pau Miquel] Cabré Oliva (1901-1984), Miquel Cabré-Verdiell Navarro (n. 1908), Miquel de Calderó (siglos XVII-XVIII), Jaume Callís (c. 1365/1369-1434), Albert Calsamiglia Blancafort (1949-2000) (autor que, según se recoge en su semblanza, se permitía hacer unas desconsideraciones casi insultantes, aunque llenas de verdad, sobre ciertos filósofos del Derecho de ideología franquista, como el ultraconservador Enrique Luño Peña, hombre por otro lado de no escasas publicaciones en el ámbito del ahorro, la protección social, la protección de los huérfanos, los seguros sociales y los seguros agrarios; es decir Luño Peña fue un elevado cultivador de la Política social y de los derechos de los más pobres de la sociedad, del lumpenproletariado, mientras que Calsamiglia se centró en estudiar a grandes exponentes del pensamiento jurídico burgués, no le interesaban científicamente los derechos de los niños, de los huérfanos, de las viudas, de los menesterosos, etc.), Francesc Cambó Batlle (1876-1947), Frederic [Manuel Bernardí Josep] Camp Llopis (1877-1951), Joaquim de Camps Arboix (1894-1975), Anton Cañellas Balcells (1923-2006), Armando [Bienvenido Lorenzo] Carabén Sánchez (1895-1957), Carles Cardó Sanjuan (1884-1958), Pere de Cardona (siglo XII), Jaume [Ramon Ildefons] Carner Romeu (1867-1934), Manuel Carrasco Formiguera (1890-1938), Tomás [José Juan] Carreras Artau (1879-1954), Rafael de Casanova Comes (c. 1660-1743), Joan Casanovas [o Casanoves] Maristany (1890-1942) (no queda precisado que Casanovas en realidad lo que hizo fue traicionar a la República), Guillem Cassador (1477-1527), Rafael Caus (siglos XVI-XVII), Pau Claris Casademunt (1586-1641), Jean Clavières (siglos XVI-XVII), Josep Coderch Planas (1947-2005), Antonio Codorniu (1699-1770), Ramon Coll Rodés (1883-1948), Pere [Josep Ramon] Comas Calvet (1892-1969), Lluís Companys Jover (1882-1940), Pere [Eduard Enric Domènec] Corominas [o Corominas, o Colominas] Montanyà (1870-1939), Pere Josep Cortina Mauri (1908-1993), Arnau de Costa (†1282), Pedro Cuatrecasas Sabata (1929-2001),

Joseph Delfau (1875-1951), Joan Delpas (siglo XVI), Francesc Descamps (siglo XVI), Miquel Despuig (†1559), Francesc Xavier Dorca Parra (1736-1806), Antonio Ignasi de Dou de Bassols (1730-1802), Ramon Llätzer de Dou de Bassols (1742-1832), Félix [o Feliu] [Miguel Pedro Pascual] Duran Cañameras [o Canyameres] (1889-1972), Odón [Víctor Manuel] Durán d'Ocón (n. 1894), Estanislao [de Koska Luis Gonzága Gil] Duran Reynals (1893-1950), Agustí [Nicolás Felicià] Duran Sanpere (1887-1975), Lluís Duran Ventosa (1870-1954), Raimon Duran Ventosa (1859-1933), Pere Durand (siglo XIV), Francesc Eiximenis (c. 1330-1409), Salvador Espriu Castelló (1913-1985), Josep Estanyol Colom (1856-1911), Pedro Estasén Cortada (1855-1913), Magí Fàbrega Cortés (1855-1926), Fèlix Maria Falguera de Puiguriguer Vern de Riera (1811-1897), Juan Andrés Bautista Febrés Oms (1734-1790), Josep Feliu Codina (1845-1897), Narcís Feliu de la Penya Farell (†1712), Gonzalo Fernández de la Mora Mon (1924-2002), Joan Ramon Ferrer (siglo XV), Melcior [Ignasi Bernabeu] Ferrer de Bruguera (1822-1890), Josep Ferrer Subirana (1813-1843), Víctor Ferro Pomà (1936-2007), Lluís Figa Faura (1918-1996), Laureano Figuerola Ballester (1816-1903), Francesc Fitor Monsalvo (siglo XVIII), Francesc Fleix Solàns (1804-1870), Ramon Foguet Domingo (1837-1896), Rafael [José] Folch Capdevila (1881-1961), Pere [Joaquim Melçior] Font Puig (1888-1959), Joan Pere Fontanella (1575-1649), José Manuel Fontes de Albornoz Castells (1929-1994), Louis Jules Marie Georges Fradin de Linière (1858-1954), Enrique Gabarró Samsó (1910-1996), Francesc d'Assís Ferran Victorià Galí Mercé (1914-1996), León Galindo de Vera (1820-1889), Alexandre Gallart Folch (1893-1972), Llucià Gallisà Costa (1731-1810), Ramón García de Haro (1931-1996), Arcadi Garcia Sanz (1926-1998), Josep Maria Gay Escoda (1954-1994), Rafael Gay [de] Montellà (1882-1969), Eusebi Gibert Olivas (n. 1827), Francesc Giginta (padre) (†1522), Francesc Giginta (hijo) (†1568/1569), Josep Maria [Manuel Jaume] Giralt Segura (1896-1963), Llorenç Gomis Sanahuja (1924-2005), Santiago [Pedro Mártir Sebastián] Gubern Fàbregas (1875-1960), Eugène Alexandre Guiter (1822-1872), Francisco Gustà Salvador (1744-1816), Ot [Marià Amadeu] Hurtado Martí (1902-1965), Amadeu Hurtado Miró (1875-1950), Eudald Jaumandreu [o Jaumeandreu] Triter (1774-1840), Gonzalo María Jaumar de la Carrera Doménech (segunda mitad del XIX-primer tercio del XX), José Jolís [o Jolli] (1728-1790), Guillem Jordà (siglo XIV), Joan Jou (siglo XIV), Narcís Jubany Arnau (1913-1996), Antoni Julià (1722-1790), Antoine Lauzière (siglo XVII), Francesc de Paula Eduard Jacint Layret Foix (1880-1920), Francisco Javier Llampillas [Llampilles, Lampillas] (1731-1810), Eduardo Luis Lloréns Clariana (1886-1943), Pere Martí Lloret Ordeix [u Ordeig] (1877-1967), Joaquim Joan Narcís Lluhí Rissech (1866-1929), Joan [Baptista Salvador Lluís] Lluhí Vallescà (1897-1944), Laureano López Rodó (1920-2000), Josep [Joan Joaquim] Maluquer de Tirrell (1833-1915), Salvador Maluquer Nicolau (1881-1955), José Maluquer Salvador (1863-1931), Joan Maluquer Viladot (1858-1940), Francesc d'Assís [Antoni Andreu Avel·lí] Manich Illa (1897-1952), Jaume Maria Mans Puigarnau (1905-1983), José María Rafael Maranges de Diago (1837-1872), Jaume de Marquilles (1366/1368-1451/1455), Bruno Martí (1728-1778), Ramon Martí d'Eixalà (1807-1857), Josep Joan Martí Miralles (1867-1949), Francesc Martí Viladamor (1616-1689), Antonio Martínez de Pons (1713-c. 1785), Pedro Martínez de Pons Mir Massana (n. 1728), Antonio [Juan Onofre] Martínez Domingo (1867-1942), Cruz Martínez Esteruelas (1932-2000), Juan Francisco de Masdén y de Montero (1744-1817),

Francesc de Paula Maspons Anglasesell [o Anglesell] (1872-1966), Francesc de Sales Maspons Labrós (1840-1901), Marià Maspons Labrós (1840-1885), Andrés [Amaro Carmelo Luis Benito] Massó [o Masó] López (1881-1942), Tomàs Mieres Mieres (1400-1474), Pere Mies Codina (1880-1941), Joan [Pere] Moles Ormella (1871-1943), Ernest Moliné Brasses [o Brasés] (1868-1940), Joan [Emili Jaume] Món Bascós (1868-1919), Joan [Salvador Josep] Món Pascual (1892-1979), Guillaume de Monserrat [Guillem de Montserrat] (siglos XV-XVI) (gran jurista catalán, más conocido en Francia que en Cataluña, y de hecho su semblanza aparece entre los mejores juristas franceses de todos los tiempos en el *Dictionnaire historique des juristes français XII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*), Josep de Monserrat [o Monserrate] Moles (n. 1664), Jaume de Montjuïc (†1321), Francisco de Asís [Fernando Gustavo] Moragas Barret (1868-1935), Ròmul Moragas Droz de Buiset (1836-1886), Cayetano Moreno de Simón Pontero (n. 1760), Ramon Jesús Mucientes Murugarren (n. 1912), Najmánides [Moseh ben Najmán] (1194-1270), Joaquim [Salvador Isidre] Nicolau Bujons (1846-1910), Lluís [Gonçaga Felip Josep Maria] Nicolau d'Olwer (1888-1961), Raimon Noguera de Guzmán (1897-1990), Juan de Nuix y de Perpiñá (1740-1783), Carles [Ignasi Ramon] Obiols Taberner (1903-1982), Antoni Oliba [Oliva, Olive u Olibanos] (1534-1601), Miquel dels Sants Oliver Tolrà (1864-1920), Álvaro d'Ors Pérez-Peix (1915-2004), Eugeni d'Ors Rovira [Xènius] (1881-1954), Pere [Petrus Pagensis] Pagès (segunda mitad del XVIII-1<sup>a</sup> década del XIX), Domènec [Joan Josep] Palet Barba (1872-1953), Miquel Joan Pallarès (siglo XVII), Alfons Par Balcells (1922-2002), Ildefons [Joaquim Joan] Par Pérez [o Peres] (1826-1894), Cosme Parpal Marqués (1878-1923), Antoni Pascual Lleu (†1704), Pere Pasqual (siglo XVII), Jaume Pau (†1466), Enric Pèlach Feliu (1917-2007), Josep Pella Forgas (1852-1919), Sant Ramon de Penyaforat [Raymundus de Pennaforte] (c. 1185-1275), Pere Joan Perera Blasco [Petrus Ioannes Perera et Blasco] (siglo XVIII), Joan Josep Permanyer Ayats (1848-1919), Francesc de Sales [Josep Joaquim] Permanyer Tuyet (1817-1864), Francesc Pi Margall (1824-1901), Josep Maria [Carles] Pi Suñer [o Sunyer] (1889-1984), Josep Pla Casadevall (1897-1981), Francisco Pla [Plà] Ferrusola (1734-1822), Magí Pla Soler (1826-1907), Josep Maria [Antoni Ramon] Planas Casals (1846-1923), Poncio de Lérida (siglos XII-XIII), José Pons [o Ponsi, o Ponsius] Massana (1730-1816), y el que fuera afamado y respetado alcalde de la ciudad condal durante la dictadura franquista Josep Maria [Leandre Pere] de Porcioles Colomer (1904-1993), y después Josep de Potau Olzina (siglos XVII-XVIII), José María Pou de Avilés (1921-2011), Antoni Josep [Magí Bonaventura Vicenç] Pou Ordinas (1834-1900), Enric [Albert Miquel] Prat de la Riba Sarrà (1870-1917), Onofre Pratdesaba [Prat de Saba] (1733-1810), Josep Puig Brutau (1909-2003), Antoni Francesc Puig Gelabert (siglo XVIII), Pau Puig Llòzer (1804-1859), Josep Maria Puig Salellas (1924-2007), Pere de Puigmarí Funes (†1627/1634), Francesc Puignau (siglo XVII), José Quero Molares (1905-1987), Frederic Rahola Trèmols (1858-1919), Raimon de Catalunya (siglos XIV-XV), Josep Ramon (siglos XVI-XVII), François Joseph Bonaventure Ramonet (1862-1914), Ferran Razquin Fabregat (1891-1960), Luis Recaséns Siches (1903-1977), Manuel Reventós Bordoy (1888-1942), Joan Reventós Carner (1927-2004), Acaci Antoni de Ripoll [Acacius Antonius de Ripoll] (n. c. 1577), Vicens Rius Roca (1802-1867), Francesc de Paula Rius Taulet (1833-1890), Ramon Maria Roca Sastre (1899-1979), Lluís Roca-Sastre Muncunill (1930-2000), Frederic Roda Ventura (1898-1967), Ramon Roig Rey [o Rei]

(1793-1861), Francesc Roma († c. 1378), Francesc Romà Rossell (1727/1729-1784), Francesc de Paula [Marià Tomàs d'Aquí] Romaní de Puigdangolas (1831-1904), François Roques (siglo XVII), Antoni Ros (siglo XVI), Joan Ros (siglos XV-XVI), Joan Ros Giginta (†1630), Perot Ros Moner (†1571), Josep Rovira Armengol (1903-1971), Joan Rubí († c. 1594), Teodoro Ruiz Jusué (1917-2001), Pere de Sagarriga de Pau (c. 1371-1418), Emili Sague [o Sagner] Olivet (1865-1941), Francisco Javier Sampere Ramonichk (1739-1810), Victori Santamaria Tous (1850-1917), Joan Sardà Dexeus (1910-1995), Francesc de Segarra [o Sagarre] (†1688), Joan Domènec Marià Selvas [o Selves] Carné [o Carner] (1898-1934), Antonio de Senillosa Cros (1928-1994), Carlos Sentís Anfruns (1911-2011), Jaume [Josep Jerònim] Serra Hunter (1878-1943), Miquel Serra Sucarrats (1868-1936), Lluís [Gonçaga Maria Josep Ramon] Serrahima [o Serrahíma] Camín (1870-1952), Maurici Serrahima [o Serrahíma] Palà (1834-1904), José de Sessé Piñol (1563-1629), Antonio María Simarro Puig (1896-1969), Carlos de Simón Pontero (n. 1745), Santiago Sobrequés Vidal (1911-1973), Joan de Socarrats (siglo XV), Joan Sol Ortega (1849-1913), Josep Sol Paradís [o Pradís] (1816-1855), Felip [Francesc Gregori] de Solà de Cañizares (1905-1965), José Solé Barberà (1913-1988), Jordi Solé Tura (1930-2009), Francesc Soler (siglo XVI), Jaime [Ramon Alberto Magno] Soler de Murillo (n. 1912), Francesc Solsona (n. c. 1520), Eduardo Tarragona Corbella (1917-2007), Josep Torras Bages (1846-1916), Josep Maria Trias de Bes (1890-1965), Ramón Trias Fargas (1922-1989), Joan de Deu [Josep Maria Frederic] Trias Giró (1859-1914), Bonaventura Tristany Bofill Benac (†1714), Juan Berchmans Vallet de Goytisolo (1917-2011), Crespín Vallon (siglos XVI-XVII), François Vallon (siglo XVII), Narcís Valls (siglo XV), Domingo [Antonio Ramón] Valls Castillo (1837-1885), Joaquim [Sebastià Esteve] Valls Pallerola (1865-1935), Isidre [Esteve Rudesindi] Valls Pascual (1822-1877), Josep [Esteve Sebastià] Valls Pascual (n. 1820), Ferran [Joan Salvador] Valls Taberner (1888-1942), Lluís Valls-Taberner Arnó (1926-2006), Isidre Valls Vilaseca (1785-c. 1860), Guillem de Vallseca (c. 1350-1413), Josep de Vega de Sentmenat (1752/1754-1831), Joan Ventosa Calvell (1879-1959), Narcís Verdager Callís (1862-1918), Pere [Peter] Verdager Prats (1835-1911), Felip Vergés Permanyer (1814-1889), Francesc d'Assís Vidal i Barraquer (1868-1943), Josep Maria Vidal Bosch (1898-1965), Vidal de Canellas (c. 1198-1252), Francesc Vidal Descamps (n. 1534), Miquel Vidal Guardiola (1887-1950), Juan Francisco Vidal Jover (1899-1974), Pedro Vidal Montfort (1867-1938), Cayetano Vidal Valenciano (1834-1893), Marco Aurelio [Leonardo Booker] Vila Comaposada (1908-2001), Josep Vilaseca Mogas (1830-1899), Joaquín Viola Sauret (1913-1978), Francisco Virgili (1551-1620), Pere Nolasc Vives Cebrià (1794-1874), Josep de Calassanç Vives Tutó (1854-1913), Joan Pau Xammar [o Xetmar] de Sala (siglo XVII), Jordi Xifra Heras (1926-1990), Ramon [Eusebi Albert] Xirau Llorens (n. 1865), Antoni [Eusebi Jaume] Xirau Palau (1898-1976), Joaquim [Antoni Joan] Xirau Palau (1895-1946), Josep Ramon Xirau Palau (1893-1982), Malaquíás Zayas Cuerpo (1918-2011) y José Zulueta Gomis (1858-1925).

La extensión de las semblanzas es muy variada poniendo de relieve algunas que son auténticas monografías como la llevada a cabo por Manuel Cachón Cadenas sobre Josep Antoni Xirau Palau. También tienen una dimensión considerable las de Vallet de Goytisolo, Ramon Maria Roca Sastre y Ferran Valls i Taberner.

Hay una serie de juristas catalanes, cuyas biografías se recogen en este primer tomo, que brillaron por sus aportaciones al Derecho laboral, a la Sociología, al Pensamiento social y a la Política Social. En el presente caso, aparte del ya mencionado líneas más arriba Luño Peña, son Jaume Algarra Postius, catedrático de Economía política de la Universidad de Barcelona; Faustí Ballvé Pallisé, hombre del exilio, que militó en el PSOE y en Izquierda Republicana, y luego evolucionó hacia el pensamiento liberal; Pere Font i Puig, complejo personaje de difícil catalogación, que había hecho su tesis doctoral sobre Ludwig Gumplowicz (autor de aquella gran obra que fue su *Allgemeines Staatsrecht*, Innsbruck, 1907); Alexandre Gallart Folch, el primer profesor de Legislación laboral que hubo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona; Josep Maluquer Salvador, que puede ser calificado como el padre de los seguros sociales en España, Manuel Reventós i Bordoy y el economista Joan Sardà Dexeus.

Esperamos y deseamos que en el segundo volumen que se anuncia para 2018 se recojan la mayor parte de los juristas del Rosellón y de Cataluña que aparecen en la presentación de las páginas 3 a la 10 del tomo 1º. [Recibido el 6 de diciembre de 2014].

## **TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL DEL ESTATUTO DEL SINDICATO GENERAL DE MATRONAS DE FRANCIA DE 20 DE MAYO DE 1897, QUE SUBSTITUYE AL SINDICATO DE LAS MATRONAS DEL SENA CREADO EN 1896**

Marina BLANCA VILLALOBOS

**RESUMEN:** Se publica la traducción a la lengua castellana de un texto de contenido social y corporativo poco conocido, que es el Estatuto del Sindicato General de las Matronas de Francia de 20 de mayo de 1897.

**PALABRAS CLAVE:** Matronas, Sindicato de las Matronas del Sena, Sindicato General de las Matronas de Francia.

### *Artículo primero.*

Entre todas las matronas de Francia que se acogieran a los presentes Estatutos, se establece una asociación profesional denominada *Sindicato General de las Matronas de Francia*, título que le ha sido otorgado en la reunión general del 20 de mayo de 1897, para modificar el anterior *Sindicato de las Matronas del Sena*, que había sido creado en junio de 1896.

Su objetivo es defender los intereses morales y materiales de sus miembros y de la profesión.

La sede social está en la casa de la presidenta, 117, rue des Dames.

### *Artículo segundo.*

El Sindicato tiene como objetivo especialmente:

1º Enseñar a las matronas a conocerse, protegerse y estrechar entre ellas los vínculos de confraternidad y de buena armonía.

2º Resolver, si es posible, los conflictos que pueden surgir entre compañeras.



3° Acudir en ayuda de los miembros y ponerse de acuerdo para las diligencias del ejercicio ilegal de los partos.

4° Trabajar en común, ya sea en las clases, conferencias, publicaciones, bibliotecas u otros medios.

5° Buscar soluciones prácticas a todas las preguntas relacionadas con la defensa de los intereses profesionales y el ejercicio de los partos.

6° Fundar una caja de pensiones o de socorro, el día que el número de mujeres apuntadas al sindicato sea suficiente.

*Artículo tercero.*

Toda matrona que desee formar parte del sindicato será admitida después del envío, a la presidenta o a la secretaria general, de un boletín de adhesión firmado.

La candidata debe ser titular de un diploma de matrona de primera o de segunda categoría.

No hay límite de edad.

*Artículo cuarto.*

Todo acto profesional que, por su publicidad, pueda manchar el honor de la corporación, será causa de exclusión para el miembro del sindicato que sea declarado culpable.

*Artículo quinto.*

Cada miembro se compromete a pagar una tasa de ingreso en el Sindicato de tres francos, una cotización mensual de un franco, pagable por anticipado y cada tres meses: julio, octubre, enero y abril: del 1 al 10.

Por falta de pago, el miembro dejará de participar de las ventajas del sindicato hasta el pago de la cantidad atrasada, que podrá sin embargo liquidarse por anticipo.

*Artículo sexto.*

Todo miembro que se retire o que sea objeto de exclusión pierde sus derechos, por este simple hecho, sobre los fondos que haya pagado.

No se admiten reclamaciones.

*Artículo séptimo.*

En caso de disolución del sindicato, las cantidades restantes disponibles serán pagadas a prorrata de lo depositado:

1° en cada departamento para una obra de beneficencia;

2° para el departamento del Sena, en la caja de la Asociación mutua de las Matronas de este departamento.

*Artículo octavo.*

El sindicato es administrado por un consejo compuesto por una presidenta, una vicepresidenta, una secretaria general, una tesorera y once miembros.

Los miembros del consejo se nombran por un periodo de un año, en asamblea general, por mayoría de los miembros presentes. Todos son reelegibles.

No obstante, la presidenta no puede ejercer sus funciones más de dos años seguidos.

Si, durante un ejercicio, uno de los miembros del consejo no se presenta, por cualquier motivo, se procederá a su reemplazo.

*Artículo noveno.*

Cada año, durante el mes de noviembre, tendrá lugar una Asamblea General.

Sin embargo, si la cuarta parte de los miembros la demanda será convocada en el plazo de un mes.

Para un hecho imprevisto o un caso grave, el consejo puede tomar la misma decisión.

*Artículo décimo.*

El consejo de administración se encarga de velar por los intereses del sindicato y la ejecución de los Estatutos.

Están a disposición de los miembros para que puedan opinar y para informarles.

Deben reunirse el segundo jueves de cada mes; y todos los miembros pueden asistir a la reunión, pero sin tener voz ni voto.

*Artículo undécimo.*

La secretaria general se encarga de expedir las convocatorias y se ocupa de la correspondencia.

La tesorera recauda las tasas de entrada y las cotizaciones. Puede ser autorizada a conservar en una caja una suma que es determinada cada año por la Asamblea General.

El resto de los fondos se depositará en una caja pública.

*Artículo duodécimo.*

A la Asamblea General le corresponde el derecho exclusivo de tomar una decisión de cualquier naturaleza, a la mayoría de los miembros presentes y según las disposiciones del artículo 8.

Solo ésta tiene el derecho de pronunciar la exclusión de uno de sus miembros.

*Artículo décimo tercero.*

La única sanción es la expulsión con mención de los motivos en un informe.

*Artículo décimo cuarto.*

Los estatutos pueden ser modificados por la Asamblea General todas las veces que el interés del sindicato lo exija, con tal de que la petición se haga por al menos veinte miembros.

*Artículo décimo quinto.*

El sindicato, teniendo como objetivo acudir en ayuda de sus miembros y defenderlos, dispondrá de un asesor jurídico que los defenderá, en caso de necesidad, ante los tribunales.

*Artículo décimo sexto.*

El sindicato se referirá a los doctores, que están para y con las matronas, con el fin de que las defiendan en sus reivindicaciones y las inviten a

convertirse en miembros honorarios, para la cual la cotización se ha fijado en diez francos por año.

*Artículo décimo séptimo.*

Los miembros nunca deben ocuparse en sus reuniones de preguntas ajenas al objetivo del sindicato y sobre todo de preguntas de contenido político o religioso.

*Artículo décimo octavo.*

Conforme a la ley, la presidenta pone en conocimiento del señor prefecto del Sena, la sede social, los nombres y direcciones de los miembros del Consejo y de los demás miembros, así como las modificaciones realizadas a los estatutos del 13 de julio de 1896.

En París, a 1 de julio de 1897.

*La Presidenta*

Sra. Thévenin  
117, rue des Dames

*La Secretaria general*

Sra. Bocquillet  
65, rue de Grenelle  
(¡La Unión hace la fuerza!) [Recibido el 18 de octubre de 2014].

**EL TOMO 4º DEL «DICCIONARIO CRÍTICO DE JURISTAS  
ESPAÑOLES, PORTUGUESES Y LATINOAMERICANOS  
(HISPÁNICOS, BRASILEÑOS, QUEBEQUENSES Y RESTANTES  
FRANCÓFONOS)», DE SEPTIEMBRE DE 2012**

Elena SÁEZ ARJONA

RESUMEN: La publicación del tomo 4º de la colección del «Diccionario crítico de juristas españoles, portugueses y latinoamericanos (hispánicos, brasileños, quebequenses y restantes francófonos)» se ha llevado a cabo en septiembre de 2012. Aparentemente era el penúltimo tomo, pero por razones diversas habrá 6 tomos del citado Diccionario, habida cuenta de que la publicación de los 51 elencos y relaciones de juristas que se llevan anunciando para el tomo último originan un retraso notable, lo que se ve facilitado con la aparición en 2015 del tomo 5º. En el presente tomo, el 4º, habida cuenta de que no iba a ser recogido en los mencionados elencos y relaciones del 5º (ahora 6º), se ha publicado en la presentación una relación bastante extensa de juristas y canonistas de los Países Bajos, juristas históricos, es decir fallecidos al cierre del Diccionario, en junio de 2012, como fecha terminal, por orden alfabético e indicación de fechas de nacimiento y defunción. Se incluyen igualmente en la justificación introductoria una serie de correcciones sobre fechas de defensa de tesis doctorales, no suficientemente clarificadas con anterioridad en los tres tomos preferentes.

PALABRAS CLAVE: Juristas, España, Québec, Portugal, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Puerto Rico, José Calvo González, Antonio Astorgano Abajo, Manuel J. Peláez.

El presente tomo del *Diccionario crítico de juristas españoles, portugueses y latinoamericanos (hispánicos, brasileños, quebequenses y restantes francófonos)* tiene 708 páginas, y supera los tres millones de caracteres exentos (en concreto, según se nos informa por la redacción del mismo, 3.036.203 caracteres sin espacios). Viene precedido por una justificación introductoria, considerablemente más larga que la del tomo 3º, y recoge el denominado *Apéndice biográfico Φ, α*, del citado Diccionario.

Entre los colaboradores que para este tomo han redactado voces se encuentran Gérard D. Guyon, Bjarne Melkevik, Edith Guilhermont, Edson Alvisi Neves, Antonio Pérez Martín, Antonio Fernández de Buján, José Calvo González, Cristina Monereo Pérez, Andrés Felipe Tobón Villada, Guillermo Andrés Vicente Guerrero, Hernán Alejandro Olano García, Manuel J. Peláez, Antonio Planas Rosselló, Antonio Astorgano Abajo, María Encarnación Gómez Rojo, Vicente Graullera Sanz, José Luis Monereo Pérez, Jerónimo Molina Cano, Manuel Atencia Robledo, Patricia Zambrana Moral, Jean-Louis Hague Roma, Juan Carlos Valderrama Abenza, Felipe R. Navarro Martínez, Emilio Callado Estela, Salvador Pérez Moreno, Manuel J. Delgado Martínez, Sebastià Solé Cot, Italia Cannataro, Alejandro Martínez Dhier, Santiago Mata, Manuel Camacho de los Ríos, Francisco Jiménez-Villarejo Fernández junto a sus hermanos Adela y Pablo, Sixto Sánchez-Lauro Pérez, María Isabel Conejo Muñoz, Antonio García Lizana, María Ángeles Martín Reyes, Concepción Inmaculada Núñez Martínez, Francisco de Asís Trujillo Pérez y sus hermanas Isabel y María del Monte, Carlos Salinas Araneda, José Luis Linares Pineda, David Martín López, Justo García Sánchez, Beatriz García Fueyo, Carolina Serrano Falcón, Margarita Belandria, Javier Pou de Avilés Sans, Joan Bernà Xirgo, Miguel Ayuso, Gabriel Suau y Darío Chimeno.

El número de semblanzas que se publican en este volumen son 884, correspondientes a juristas de España, Portugal, Brasil, Colombia, Québec, Cuba, Puerto Rico, México, Haití, Venezuela, Texas, Perú y Bolivia.

También se señalan algunas equivocaciones detectadas en semblanzas anteriores del propio Diccionario e igualmente de *Juristas Universales*, referidas al tomo 4º de esa obra dirigida por Rafael Domingo, como es el caso de la fecha de la defensa de tesis doctoral de Antonio Truyol Serra, pues Domingo señalaba que la defendió en 1945, sin especificación de mes y día, cuando en realidad se llevó a cabo la lectura el 1 de marzo de 1944. Domingo también patina al dar la fecha de defensa de la tesis de Enrique Tierno Galván, pues precisaba en *Juristas Universales*, que fue en 1945 y la fecha no es otra que el 25 de mayo de 1942.

Entre los tomos 5º y 6º, que restan de este *Diccionario crítico de juristas españoles, portugueses y latinoamericanos (hispánicos, brasileños, quebequenses y restantes francófonos)*, aparecerán 792 semblanzas nuevas, aunque anuncian que en el quinto se ampliarán, cambiarán y actualizarán algunas de las ya publicadas, que substituirán a las otras pertenecientes al tomo 1º y 2º, que son susceptibles de mejora, cuyo número superará las 150, y que en particular tendrán que ver con algunos juristas catalanes por razones que no son al caso. También aparecerán un considerable conjunto de jesuitas y

otro no despreciable número de juristas aragoneses. [Recibido el 6 de diciembre de 2014].

**TRADUCCIÓN DIRECTA DEL RUSO AL CASTELLANO DE LA  
LEY APROBADA POR LA DUMA DE LA FEDERACIÓN RUSA  
DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2010 QUE REGULA LA  
PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS DE LA INFORMACIÓN NOCIVA  
PARA SU SALUD O SU DESARROLLO**

Kristina GOROKHOVA

**RESUMEN:** Ley aprobada por la Duma el 21 de diciembre de 2010 sobre la protección de la infancia en diversos ámbitos, fundamentalmente de la información que presumible o realmente llegara a poder influir en su formación y en su desarrollo personal. Prohibiciones diversas relacionadas con la publicidad sexual, de violencia o catástrofes.

**PALABRAS CLAVE:** Federación Rusa, Infancia, Protección de los derechos del niño, Pornografía.

LEY APROBADA POR LA DUMA DEL ESTADO EL 21 DE DICIEMBRE 2010  
EL CONSEJO DE LA FEDERACIÓN LA APROBÓ 24 DE DICIEMBRE 2010

*Capítulo 1. Disposiciones generales*

*Artículo 1. Ámbito de aplicación de la presente Ley Federal*

1. La presente Ley Federal regula las relaciones vinculadas a la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo, incluida la de la información contenida en los resultados que conlleva la propia información.

2. La presente Ley Federal no se aplicará a las relaciones en el siguiente campo:

1) el volumen de negocios de productos de información que contienen información técnica, estadística científica;

2) la difusión de información, la inadmisibilidad de la restricción del acceso a lo establecido por la Ley Federal de 27 de julio 2006 N 149-FZ «Sobre la información, Tecnologías de la Información y Protección de la Información» y otras leyes federales;

3) conjunto de asuntos y resultados que conlleva la propia información que tengan una dimensión cultural, histórica, artística o de otro significado relacionado con la sociedad;

4) la publicidad.

*Artículo 2. Conceptos básicos utilizados en la presente Ley Federal*

Conceptos básicos de la presente Ley Federal:

1) el acceso de los niños a la información — la capacidad que tienen los niños de obtener y utilizar la información para su posterior libre difusión;

2) el signo de los productos de información — gráfico y/o la designación de texto de los productos de información de acuerdo con la clasificación de los

productos de información en virtud de la parte 3 del artículo 6 de la presente Ley Federal;

3) espectáculo público — una demostración de productos de información en un lugar accesible a los niños, y en un lugar donde un número significativo de personas que no pertenecen a la familia común, incluso a través del teatro, la educación, la cultura, el entretenimiento y las actividades recreativas en general;

4) seguridad de la información percibida por un niño — la situación de la protección de los niños, en el que no hay riesgo asociado con causar daño a su información de salud y/o a su desarrollo físico, mental, moral y espiritual;

5) los productos de información — destinados a la circulación en el territorio de la Federación Rusa, los productos de medios de comunicación, publicaciones, productos audiovisuales en cualquier tipo de programas de medios de comunicación para equipos electrónicos (programa de ordenador) y bases de datos, e información distribuidos a través de eventos de entretenimiento y la información colocada en las redes sociales, de información y de las telecomunicaciones (incluido Internet) y las redes de comunicación de radio móvil;

6) los productos de información para los niños — los productos informativos, así como los temas correspondientes, su contenido y productos de engalanamiento o meramente decorativos que tengan relación con el desarrollo físico, mental, espiritual y moral de los niños;

7) la información perjudicial para la salud y/o el desarrollo de los niños — la información (incluida la información contenida en los productos para niños), cuya divulgación se extiende al ámbito prohibido o restringido para los niños, de acuerdo con la presente Ley Federal;

8) información de carácter pornográfico — la información presentada en forma de imágenes o descripciones naturalistas de los órganos sexuales y/o las relaciones sexuales o comparable a los actos sexuales, incluidos los actos cometidos en contra de los animales;

9) la clasificación de los productos de información — la distribución de los productos de información basados en su tema, género, contenido y las ilustraciones clasificadas por grupos de edad de los niños en el procedimiento establecido por la presente Ley Federal;

10) los lugares públicos para los niños — zonas comunes, cuyo acceso o estancia no está prohibido para los niños, incluyendo espacios públicos, en los que el niño tenga acceso a los productos de los medios de comunicación y/o espacios de información de Sistemas de Telecomunicación de redes de productos de información;

11) imagen o descripción — Descripción de la imagen o de cualquier forma o por cualquier medio utilizado de una persona, animal, las partes individuales del cuerpo humano y/o la acción de los animales (o inacción), eventos, fenómenos y sus consecuencias con la fijación de la atención al detalle, a los detalles anatómicos o a los procesos fisiológicos;

12) la circulación de productos de información — provisión y/o la difusión de productos de información, incluyendo su venta (incluyendo la sindicación), alquiler, distribución, emisión de fondos de las bibliotecas públicas, mostrar públicamente, ejecutar públicamente (incluyendo la radiodifusión o la difusión por cable, eventos de entretenimiento), alojamiento en la información y las

redes de telecomunicaciones (incluyendo Internet) y las redes de comunicación de radio móvil;

13) experto — una persona que cumple los requisitos de la presente Ley federal y atrae para el examen de los productos de información y de opinión a expertos o tiene en cuenta la aplicación de la clasificación de productos de información y su experiencia.

*Artículo 3.* La legislación de la Federación de Rusia sobre la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo.

La legislación de la Federación de Rusia para la protección de los niños de cualquier información nociva para su salud y/o su desarrollo se asienta en la Constitución de la Federación de Rusia, la presente Ley Federal y otras leyes federales dentro del mismo marco jurídico.

*Artículo 4.* Los poderes del poder ejecutivo federal, los órganos del poder estatal de los sujetos de la Federación Rusa en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo.

1. Los poderes del órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo incluyen:

1) el desarrollo e implementación de una política de estado unificado en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo;

2) el desarrollo y la implementación de programas específicos federales para garantizar la seguridad de la información de los niños, la elaboración de productos de información para los niños y el tratamiento que se confiera a los mismos;

3) establecer procedimientos para el examen de los productos de información previstos en la presente Ley Federal;

4) la supervisión del Estado y el control del cumplimiento de la legislación rusa relativa a la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo.

2. Las competencias de los órganos de poder estatal de los sujetos de la Federación Rusa en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo, como el desarrollo y puesta en marcha de programas regionales para asegurar la seguridad de la información de los niños, la producción de productos de información para los niños y el tratamiento que se confiera a los mismos.

*Artículo 5.* Tipos de información perjudiciales para la salud y/o el desarrollo de los niños

1. Se considera perjudicial para la salud y/o el desarrollo de los niños:

La información especificada en el párrafo 2 del presente artículo, y prohibida para su distribución a los niños;

La información que se proporciona en la parte 3 del presente artículo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 7 a 10 de la presente Ley Federal, cuya divulgación se haga entre los niños de ciertas edades limitadas.

2. La prohibición de la información para su distribución a los niños, incluye aquella información que:

- 1) invita a los niños a cometer actos que ponen en peligro sus vidas y/o su salud, incluyendo el menoscabo de su salud y el suicidio;
  - 2) induce a los niños el deseo de usar estupefacientes, psicotrópicos y/o productos tóxicos, tabaco, alcohol y bebidas alcohólicas, la cerveza y otro tipo de bebidas de fabricación parecida, para participar en los juegos de azar, la prostitución, la vagancia o la mendicidad;
  - 3) fundamenta o justifica la licitud de la violencia y/o la gravedad o la motivación de la violencia llevada a cabo contra personas o animales, con excepción de lo previsto en la presente Ley Federal;
  - 4) niega los valores de la familia y genera una falta de respeto para los padres y/u otros miembros de la familia;
  - 5) justifica la conducta ilícita;
  - 6) contiene lenguaje soez;
  - 7) contiene información de carácter pornográfico.
3. Información que se extiende a los hijos de un determinado grupo de edad limitada, incluye información sobre:
- 1) imágenes o descripciones de violencia física y/o violencia psíquica, delincuencia u otras acciones antisociales;
  - 2) miedo, terror o pánico, incluida la representación de imágenes o descripciones en forma de humillación de una muerte no violenta, enfermedad, suicidio, accidentes o desastres, y/o sus consecuencias;
  - 3) imágenes o descripciones de las relaciones sexuales entre hombres y mujeres;
  - 4) información que contenga palabras denigrantes y expresiones que están relacionados con el lenguaje grosero.

## Capítulo 2. Clasificación de los productos de información

### Artículo 6. Aplicación de la clasificación de los productos de información

1. La clasificación de los productos de información se lleva a cabo por sus productores y/o agentes (incluyendo expertos y/o las organizaciones de expertos que cumplan con los requisitos de las Partes 4, 5, 8, del artículo 17 de la presente ley) antes de su aparición en el mercado en el territorio de la Federación de Rusia.
2. En la realización de investigaciones para la clasificación de productos de información se evaluará:
  - 1) su objeto, el género, el contenido y las ilustraciones;
  - 2) las características de la percepción de la información en un determinado grupo de edad de los niños;
  - 3) la probabilidad de que la información contenida en el mismo cause lesiones o afecte al desarrollo de los niños.
3. Clasificación de los productos de información (a excepción de los productos de información previstas en la Parte 5 del presente artículo) se realizará de conformidad con los requisitos de la presente Ley Federal de las siguientes categorías de productos de información:
  - 1) los productos de información para los niños menores de seis años;
  - 2) los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de seis años;
  - 3) los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de doce años;



4) los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de dieciséis años;

5) los productos de información, prohibidos para los niños (productos informativos que contienen las indicaciones prescritas en la Parte 2 del artículo 5 del presente documento).

4. Clasificación de los productos de información diseñados y/o que se utilizan para la formación y la educación de los niños en las instituciones educativas, respectivamente, los programas de educación básica, programas educativos profesionales básicos de la formación profesional, la formación profesional secundaria en las instituciones docentes de educación complementaria de los niños, de conformidad con esta Ley Federal y las leyes de la Federación de Rusia en el campo de la educación.

5. Clasificación de las películas realizadas en conformidad con las prescripciones de la presente Ley Federal y con sujeción al procedimiento establecido por la Ley Federal de 22 de agosto 1996 N 126-FZ «Sobre Soporte Estatal de Cinematografía de la Federación Rusa».

6. La información obtenida como resultado de la clasificación de los productos informativos, especificados por el fabricante o distribuidor mediante documentos acompañados y que sirven de base para el cumplimiento de los reglamentos técnicos pertinentes, y firmar los productos de información atendiendo a su volumen de negocios en el territorio de la Federación Rusa.

*Artículo 7. Los productos de información para los niños menores de seis años*

En la categoría de los productos de información para los niños menores de seis años, pueden estar incluidos los productos de información que contienen información que no es perjudicial para la salud y/o el desarrollo de los niños (incluidos los productos de información cuyo género está justificado o se trata de imagen no en trama episódica), su género y/o una descripción de la violencia física, psíquica (excluyendo el abuso sexual), siempre que triunfe el bien sobre el mal y la expresión de la compasión por las víctimas de la violencia y/o la condena de la violencia.

*Artículo 8. Los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de seis años*

Para que un producto de información sea admitido en el ámbito de circulación para los niños que hayan alcanzado la edad de seis años, han de ser productos de información relacionados con los previstos en el artículo 7 de la presente Ley Federal, así como productos de información que contienen justificado su género:

1) Imagen no natural o descripción de las enfermedades humanas (excepto para enfermedades graves) y de corto plazo y/o sus efectos siempre que se visualice de una forma no humillante;

2) Imagen no natural o la descripción del accidente, desastre, muerte no violenta sin mostrar sus efectos o lo que pueda causar temor, terror o pánico en los niños;

3) Imagen que induzca a la comisión de actos antisociales y/o la delincuencia ocasional o descripción de la acción y/o de los delitos, siempre que no sea justificada por su asequibilidad, expresando una actitud negativa, crítica hacia las personas que se comprometen.

*Artículo 9.* Los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de doce años.

Para que un producto sea incluido en el ámbito de la circulación de productos de informativos para los niños que hayan alcanzado la edad de doce años, habrán de ser productos de información relacionados con los previstos en el artículo 8 de la presente Ley Federal, así como productos de información que contienen justificación del género:

1) la imagen o descripción de la crueldad y/o la violencia episódica (excluyendo el abuso sexual) sin mostrar el proceso natural de la vida o la mutilación, siempre que se exprese compasión por las víctimas y/o las actitudes negativas; connotación de crueldad, violencia (excepto violencia utilizada en los casos de protección de los derechos de los ciudadanos e intereses legalmente protegidos de la sociedad o el estado);

2) la imagen o descripción que induzca a la comisión de actos antisociales (incluido el consumo de alcohol y productos derivados del alcohol, cerveza y bebidas que los propicien o fabricados en base a juegos de azar, las drogas, la vagancia o mendicidad), referencias ocasionales (sin demostración) a drogas, psicotrópicos y/o intoxicantes, productos del tabaco, siempre que no se justifique por la licitud de los actos antisociales, será considerada como una actitud negativa, crítica que proporciona una indicación del riesgo del consumo de dichos productos, herramientas, materiales, productos;

3) no utilización del interés en el sexo y no uso de la imagen natural episódica provocativa o abusiva o la representación de las relaciones sexuales entre hombres y mujeres, a excepción de la imagen o descripción de asalto sexual.

*Artículo 10.* Los productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de dieciséis años

Serán admitidos en el ámbito de la circulación de productos de información para los niños que hayan alcanzado la edad de dieciséis años, productos de información de anuncios previstos en el artículo 9 de la presente Ley Federal, así como productos de información que contienen justificación de su género:

1) la imagen o descripción de accidentes, enfermedades, muerte y sin espectáculo de los efectos naturales, que pueden causar temor, terror o pánico en los niños;

2) la imagen o descripción de la crueldad y/o la violencia (a excepción de la violencia sexual) sin mostrar el proceso natural de la vida o la mutilación, siempre que exprese compasión por las víctimas y/o las actitudes negativas, connotación de crueldad, la violencia (con excepción de la violencia aplicable en el caso de la protección de los derechos de los ciudadanos e intereses legalmente protegidos de la sociedad o del estado);

3) información sobre estupefacientes o sustancias psicotrópicas y/o de sustancias intoxicantes (sin demostración), las peligrosas consecuencias de su consumo con la precisa indicación en estos casos del efecto perjudicial para la salud derivada del consumo de este tipo de drogas o sustancias;

4) Aquellas palabras y/o las expresiones que están relacionados con un lenguaje grosero;

5) No utilización del interés por el sexo y no uso de la imagen ofensiva o representación de las relaciones sexuales entre hombres y mujeres, a excepción de la imagen o descripción de asalto sexual.

### Capítulo 3. *Requisitos de los productos de información de tráfico*

*Artículo 11.* Requisitos generales para la circulación de los productos de información

No se permitirá:

1. El volumen de negocios de productos de información que contengan la información prescrita en el párrafo 2 del artículo 5 de la misma, excepto en los casos previstos por la presente Ley Federal.

2. El volumen de negocios de productos de información que contengan información prohibida para su distribución a los niños de conformidad con el párrafo 2 del artículo 5 de la presente Ley, en lugares accesibles a los niños, sin autorización o medidas administrativas, técnicas y de organización de software y hardware para proteger a los niños de dicha información.

3. Requisitos para las medidas administrativas, técnicas y de organización de software y hardware para proteger a los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo, establecidos por el gobierno de la Federación de Rusia, esto es, el órgano ejecutivo federal.

4. Volumen de ventas de productos de información que contengan la información prescrita en el artículo 5 de la presente ley, a excepción de:

1) libros de texto y materiales de enseñanza, recomendados y homologados para su uso en el proceso educativo de acuerdo con la legislación de la Federación de Rusia en el ámbito de la educación;

2) programas de televisión, transmitidos por el aire sin previa grabación;

3) los productos de información distribuidos a través de la radiodifusión;

4) los productos de información, procedentes de los acontecimientos y espectáculos;

5) publicaciones periódicas de difusión socio-política o de producción de carácter práctico.

5. En presencia de los padres u otros representantes legales de los niños que hayan alcanzado la edad de seis años, se permite la circulación de productos de información a los que hace referencia el artículo 9.

6. Se le asignará un signo de información, previa manifestación de los productos de información de eventos espectaculares. En el caso de una manifestación de varios tipos de productos de información para los niños de diferentes grupos de edad, los productos de información han de cumplir la categoría para los niños de más edad. El signo se colocará en los carteles y en otros sitios públicos, así como en las entradas, invitaciones y otros documentos que le faculden la entrada.

7. Demostrar a través de productos de información que cumplen con la información prevista en el artículo 5 de la presente ley, precedido inmediatamente antes de un mensaje de audio sobre la inaceptabilidad o restricción a la presencia de una demostración de los grupos de edad en cuestión.

8. Obra audiovisual, el certificado de registro como los medios de comunicación de los programas de televisión y radio, revistas para niños que deben contener información sobre la categoría de los productos de información.

*Artículo 12. Los productos de información de signos*

1. La categoría de productos de información se determinará de conformidad con los requisitos de los artículos 6 a 10 de la presente Ley Federal, así como su identificación por los productos de información de símbolos colocados en el cumplimiento de los requisitos de este artículo y los reglamentos técnicos pertinentes del fabricante o distribuidores.

2. El fabricante, el distribuidor de los productos de información emitirán una señal y/o publicarán los avisos en forma de texto escrito sobre las limitaciones referentes a su publicidad antes de su difusión en los programas de televisión, proyección de películas en el cine y en forma de vídeo según el procedimiento y los criterios establecidos por el Gobierno de la Federación de Rusia, esto es, el órgano ejecutivo federal. La firma de productos de información ha de estar exhibida en la esquina del marco de la pantalla, a excepción de la presentación de la película en los cines. El tamaño de los productos o la señal de información debe ser no inferior al cinco por ciento del tamaño del área de la pantalla.

3. El tamaño de los productos de información de la muestra no podrá ser inferior al cinco por ciento de los carteles u otros anuncios de los correspondientes eventos de entretenimiento, listados de cine o video, proyecciones, así como debe aparecer también en el billete de entrada, invitación o cualquier otro documento que otorgue el derecho de asistir a tal evento.

4. La señal de productos de información se colocará en los programas publicados referentes a retransmisiones de televisión y radio, listas y catálogos de productos de información, así como en la información y los productos colocados en las redes de información y de las telecomunicaciones.

*Artículo 13. Requisitos adicionales para la difusión de productos de información a través de la televisión y la radio.*

Los productos de información que contengan la información requerida por los párrafos 1 a 5 de la parte 2 del artículo 5 del presente documento, están excluidos de su difusión desde las 4 de la madrugada a las 23 horas, hora local, con la excepción de los programas de televisión y radio, el acceso de la visualización o escucha que se lleva a cabo exclusivamente a través del uso de dispositivos técnicos y de decodificación con los requisitos de las partes 3 y 4 del presente artículo.

Los productos de información que contengan la información requerida en los apartados 4 y 5 del artículo 10 de la presente Ley Federal, estarán excluidos de su difusión de 7 de la mañana a las 21 horas, hora local, con la excepción de los programas de televisión y de radio que se lleven a cabo a través del uso de dispositivos técnicos y de decodificación con los requisitos de las partes 3 y 4 del presente artículo.

La difusión de productos de información a través de la emisión del mensaje en la televisión con el límite de su difusión en las primeras demostraciones (incluidos los medios de "correr la línea", siempre que el importe de la "línea" no supere el cinco por ciento de la superficie de la pantalla).

La difusión de productos de información por medio de un mensaje emitido en la radio con la limitación de su difusión en la emisión temprana de productos de información y después de cada interrupción de la transmisión.

Al distribuir mensajes mediante la difusión de productos de información prohibidos para los niños que no tienen permiso para utilizar un fragmento de dicho producto de información al contener información perjudicial para la salud y/o su desarrollo de los niños.

*Artículo 14.* Requisitos adicionales para la difusión de información a través de las redes de información y telecomunicación

Acceso de los niños a la información difundida por medio de las redes de telecomunicaciones (incluyendo Internet), ofrece a los operadores, proveedores de servicios telemáticos en los puntos de acceso comunitario (sin perjuicio de la aplicación de los operadores anteriores), técnica, software y hardware con el fin de proteger a los niños de la información perjudicial para su salud y/o su desarrollo.

*Artículo 15.* Requisitos adicionales para la facturación de ciertos tipos de productos de información para los niños

1. Los productos informativos para los niños, incluidos los productos de información, incluidas las redes de información y de telecomunicaciones (incluida Internet), y no se permite colocar anuncios en las redes de comunicación de radio móvil que inviten a la participación de los niños en la creación de productos de información que son perjudiciales para su salud y/o su desarrollo.

2. El contenido y la puesta en escena de productos de información destinados a educar a los niños en las instituciones preescolares, deben cumplir con los requisitos del mantenimiento y decoro de productos de información para los niños menores de seis años.

3. Contenido, presentación y materiales impresos (incluyendo cuadernos, diarios, portadas de libros, marcadores para libros), productos audiovisuales, y otros productos de información utilizados en el proceso educativo deben cumplir con los requisitos de los artículos 7 a 10 de la presente Ley Federal.

*Artículo 16.* Requisitos adicionales para la circulación de los productos de información prohibidos para los niños

1. La difusión de la primera y última páginas del periódico, la portada, y otros productos de impresión prohibidos para los niños, no deberán divulgarse por las personas no especificadas en lugares accesibles a los niños, y no deberán contener información nociva para la salud y/o el desarrollo de los niños.

2. Los productos de información prohibidos para los niños, en forma de material impreso, se permite su difusión en lugares accesibles a los niños únicamente en envases sellados.

3. Los productos de información prohibidos para los niños no están autorizados a ser difundidos en las instituciones educativas, en los centros de salud, las organizaciones deportivas, instituciones culturales, recreativas y de entretenimiento de los niños, y a una distancia menor de cien metros de las zonas próximas donde se encuentren ubicadas estas organizaciones.

#### Capítulo 4. *El examen de los productos de información*

*Artículo 17.* Requisitos generales para el examen de los productos de información

1. El examen de los productos de información se lleva a cabo con el fin de garantizar la seguridad de la información de los niños a través de la decisión del órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia, experto, expertos, y/o las organizaciones de expertos.

2. Las personas jurídicas, empresarios individuales, asociaciones y otras organizaciones sin finalidad lucrativa, así como los ciudadanos, tienen derecho a solicitar el examen de los productos de información en el organismo ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia, el cual en un período no superior de diez días se pronunciará sobre la solicitud, previamente examinada por experto/s y/o la organización de expertos.

3. El examen de los productos de información se llevará a cabo por el experto, los expertos, y/o las organizaciones de expertos debidamente acreditados por el órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación Rusa.

4. Los expertos y/o las organizaciones de expertos que determine el órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia sobre la base del método de elección al azar del tipo de productos de información sujetos a examen.

5. El órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación Rusa expedirá el certificado de acreditación, suspensión o cancelación de los certificados de acreditación expedidos, así como mantenimiento de un registro de expertos acreditados y organizaciones de expertos.

6. El examen de los productos de información se puede llevar a cabo por dos o más expertos de una especialidad (examen de comisión) o de diferentes especialidades (examen exhaustivo).

7. En el caso de un experto, o expertos para la celebración del examen de los productos de información intervendrán las personas con título de enseñanza superior profesional y que cuenten con conocimientos especiales, incluso en el ámbito de la pedagogía, la psicología, la fisiología, la psiquiatría infantil, salvo los casos de expertos en los que:

1) tengan o hayan tenido una condena anterior por cometer un delito grave o muy grave contra las personas, delitos contra la inviolabilidad sexual y la libertad sexual, contra la familia y los menores, los delitos dolosos contra la salud pública y la moral pública;

2) son los productores, los distribuidores de productos de información presentados para su examen, o sus representantes.

8. La duración del examen de los productos de información no podrá exceder de noventa días a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

9. Los costes derivados del examen de los productos de información se reembolsarán de conformidad con el procedimiento establecido por el órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación Rusa.

#### *Artículo 18. Opinión de expertos*

1. Una vez finalizado el examen de los productos de información se emite un dictamen pericial.

2. El informe de los expertos deberá contener:

1) la fecha, hora y lugar del examen de los productos de información;

2) información sobre las organizaciones expertas y de expertos (apellido, nombre, título de educación, de la especialidad, experiencia profesional, la presencia de un grado científico, rango académico, posición, lugar de trabajo);

3) las preguntas formuladas a los expertos y de los propios expertos;

4) los objetos de la investigación y los materiales presentados para el examen de los productos de información;

5) el contenido y los resultados de los estudios que indiquen los métodos utilizados;

6) respuestas razonadas a las preguntas de expertos;

7) conclusiones sobre la presencia o ausencia de productos de información de información perjudicial para la salud y/o el desarrollo de los niños, de conformidad o no conformidad de los productos de información de una determinada categoría de productos de información, cumplimiento o incumplimiento de los productos de información con los productos de información.

3. Examen final emitido por la comisión firmado por todos los expertos que participan en la realización de dicho examen, así como si sus puntos de vista sobre las cuestiones planteadas son las mismas. En caso de desacuerdo, cada experto da una opinión de un experto independiente sobre las cuestiones que causaron la controversia. Cada uno de los expertos que participaron en la realización de un examen exhaustivo, firma parte de la opinión de los expertos, que contiene una descripción de su investigación, siendo responsable del mismo.

4. Dentro de los cinco días posteriores a la firma del dictamen pericial, se da traslado del mismo al órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación Rusa.

*Artículo 19. Consecuencias jurídicas de examen de productos de información*

En el plazo de quince días a partir de la recepción del dictamen emitido por expertos, el órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia, decidirá sobre:

1) la resolución referida a los productos de información en cuanto a los requisitos de esta ley y la elaboración de reglamentos para eliminar violaciones, en caso de que concluyese que existe información perjudicial para la salud y/o el desarrollo de los niños, o una muestra de los productos de información de incumplimiento;

2) los productos de información que cumplan o incumplan los requisitos de la presente norma y la negativa de conceder la correspondiente autorización a la que se refiere el apartado 1 de esta parte del precepto.

#### *Capítulo 5. Supervisión y control en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo*

*Artículo 20. Supervisión del Estado y control del cumplimiento de la legislación rusa relativa a la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o su desarrollo.*

1. Supervisión del Estado y control del cumplimiento de la legislación rusa relativa a la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo llevado a cabo por el órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación Rusa.

2. Supervisión del Estado y control del cumplimiento de la legislación rusa relativa a la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo llevado a cabo para cumplir con los requisitos de la Ley Federal de 26 de diciembre 2008 N 294-FZ «Sobre la protección de los derechos de las personas jurídicas y físicas en el ejercicio del control estatal (supervisión) y el control municipal».

*Artículo 21. El control público en la esfera de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo*

1. Asociaciones de abogados federales registradas y otras organizaciones sin fines lucrativos, de acuerdo con sus estatutos, así como los ciudadanos, tienen el derecho de ejercer, de conformidad con la legislación de la Federación de Rusia el control público de acuerdo con la Legislación de la Federación Rusa sobre la observancia de los requisitos de la presente Ley Federal.

2. En el ejercicio de control de las asociaciones sociales y otras organizaciones sin fines lucrativos, los ciudadanos tienen derecho a:

1) controlar el volumen de negocios de productos de información y el acceso de los niños a la información, incluso mediante la creación de "líneas calientes";

2) se aplican al órgano ejecutivo federal autorizado por el Gobierno de la Federación de Rusia, examinar los productos de información de conformidad con los requisitos de la presente Ley Federal.

*Capítulo 6. La responsabilidad por delitos en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo*

*Artículo 22. Responsabilidad de los delitos en el ámbito de la protección de los niños de la información nociva para su salud y/o el desarrollo*

La violación de la legislación de la Federación Rusa para la Protección de los Niños contra la información perjudicial para su salud y/o el desarrollo conlleva la responsabilidad de conformidad con la legislación de la Federación Rusa.

*Capítulo 7. Disposiciones finales*

*Artículo 23. Procedimiento para la entrada en vigor de la presente Ley Federal*

1. La presente Ley Federal entrará en vigor el 1 de septiembre de 2012.

2. Lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 12 de la presente Ley Federal no se aplicará a los materiales impresos, publicados, y en circulación antes de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley Federal.

El Presidente de la Federación rusa, Dmitry Medvedev. [Recibido el 30 de noviembre de 2014].



## NOTAS SOBRE LA BUENA FE NEGOCIAL EN EL PERÍODO DE CONSULTAS

Alejandro GUTIÉRREZ LANZAT

**RESUMEN:** Ante la creciente actividad judicial (debido a la actual coyuntura económica) respecto de despidos colectivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada, etc., nos hemos visto obligados a realizar un estudio que consiga establecer una serie de pautas relativamente objetivas para esclarecer la borrosa determinación de, en nuestro caso, el principio de la buena fe negocial. Aclarando conceptos entenderíamos mejor las situaciones que asientan en la cláusula general la súplica de la demanda para obtener la nulidad de la decisión última empresarial y la coherencia con el criterio que aplica la autoridad judicial. Para ello, este trabajo tiene como objeto la delimitación, más o menos acertada, de lo que el concepto buena fe comporta para la doctrina científica y la traslación que hacen del mismo los Jueces y Magistrados en sus resoluciones.

**PALABRAS CLAVE:** Buena fe, Buena fe negocial, Período de consultas, Negociación, Despidos colectivos, Cláusulas generales, Franz Wieacker, Luis Díez-Picazo y Ponce de León, José Luis de los Mozos.

### 1. Introducción

Al respecto del despido colectivo Bauzá Hernández argumenta lo siguiente: «No puede decirse que los criterios judiciales que se extraen de las sentencias que van resolviendo las impugnaciones de las decisiones empresariales (...) formen todavía un cuerpo de doctrina uniforme o consolidado. (...) *Estas mismas resoluciones judiciales permiten apreciar diferencias relevantes (...) en el significado de términos clave como negociación o, en fin, al hecho de que ésta haya de ser de buena fe (...)»*<sup>1</sup>.

Para tratar de desvelar el principio de buena fe negocial, su correspondiente cláusula general y poder delimitar su amplitud, debemos ofrecer al lector una visión retrospectiva, con objeto de conocer el origen jurídico y la evolución del principio en el derecho civil. Solo de esta forma creemos que podremos obtener la confianza del lector basado en el rigor que este trabajo exige. Para ello utilizaremos como metodología el estudio y análisis de la buena fe, primero en la doctrina científica y posteriormente en la judicial.

En términos específicos, la obligación legal de negociar de buena fe no asegura que se alcancen acuerdos, aunque las partes deben negociar de buena fe con clara intención de lograrlos. Todo ello implica comportamiento leal, buena disposición y ausencia de violencia, *so pena* de paralizar o finalizar el procedimiento.

El problema nos lo encontramos cuando el juez debe interpretar, no solo la norma estricta, sino también los principios basados en conductas que el

---

<sup>1</sup> S. Bauzá Hernández, "La racionalidad del control judicial de los despidos colectivos (y una reflexión adicional sobre la buena fe negocial)", en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 11 de Marzo de 2013, pág. 48.

legislador considera necesarios para permitir al primero actualizar la misma a la doctrina imperante.

Las cláusulas generales ya existían desde el derecho romano. Estas cláusulas creadas por el legislador se utilizan para permitir una consideración subjetiva por parte del juzgador para que éste valore conforme a un criterio de equidad. Así, estas cláusulas conocidas también como intemporales tienen como misión adaptar la norma a la realidad social y por ende a un comportamiento ético actual.

Ante la creciente actividad judicial (debido a la actual coyuntura económica) respecto de despidos colectivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada, etc., nos hemos visto obligados a realizar un estudio que consiga establecer una serie de pautas relativamente objetivas para esclarecer la borrosa determinación de, en nuestro caso, la buena fe negocial. Queremos conocer y aprender sobre las resoluciones judiciales que fundamentan jurídicamente esa buena fe y sacar conclusiones sobre su supuesta arbitrariedad. Aclarando conceptos entenderíamos mejor las situaciones que asientan en la cláusula general la súplica de la demanda para obtener la nulidad de la decisión última empresarial y la coherencia con el criterio que aplica la autoridad judicial.

Es por ello que tenemos como objeto la delimitación, más o menos acertada, de lo que el concepto “buena fe” comporta para la doctrina científica y la traslación que hacen del mismo los Jueces y Magistrados en las sentencias que a este trabajo importan, las del orden social. Concretamente estudiaremos las que afectan a la buena fe del período de consultas de los artículos 40, 41, 47 y sobre todo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), por ser para nosotros el que mayor importancia pueda tener para los trabajadores, ya que el despido es la institución más perjudicial, sin duda, para los mismos.

## *2. El principio y la cláusula general de buena fe*

El parágrafo 242 BGB<sup>2</sup> es el comienzo de nuestra investigación puesto que autores tan importantes como Franz Wieacker (5 de agosto de 1908-17 de febrero de 1994), y Luis Díez-Picazo y Ponce de León que le sigue, entre muchos otros, así lo consideran para delimitar correctamente la buena fe. Este precepto que aplican los tribunales alemanes se encuentra consolidado en el derecho actual tratándolo como «(...) un Derecho judicial libre que escapa a toda precisión y a todo tipo de reflexión y de análisis»<sup>3</sup>.

En términos generales, los autores establecen una diferencia entre el principio general de la buena fe y la buena fe como cláusula general en los distintos preceptos normativos del ordenamiento jurídico en los que está presente: a) el primero es un principio general del derecho que afecta a todos los miembros de una comunidad que mantienen relaciones (con relevancia jurídica se entiende) en un ámbito jurídico determinado. Se trata de una obligación implícita. El contenido de este principio supone la obligación de ejercitar los derechos conforme a las exigencias de la buena fe (artículo 7.1 Código Civil, en adelante CC); b) el segundo se trata de un concepto técnico-jurídico, inserto explícitamente en multitud de artículos del ordenamiento cuyo

---

<sup>2</sup> *Bürgerliches Gesetzbuch* (Código civil alemán).

<sup>3</sup> F. Wieacker, *El principio general de la buena fe*, Madrid, Civitas, 1982, pág. 25.

objeto es delimitar más claramente el ejercicio de un derecho o cumplimiento de una obligación<sup>4</sup>. En ambos casos la interpretación última se atribuye a la autoridad judicial correspondiente. No obstante, el segundo es el que nosotros abordaremos, el concepto técnico-jurídico explícito presente en multitud de normas pero aclarando que, para llegar a él, es preciso abarcar y definir el principio general de la buena fe al presentar una vinculación muy estrecha.

Reiteramos que es importante declarar la cuidadosa interpretación que deben hacer los Tribunales de Justicia y la tensión que generan al propio Derecho estas cláusulas generales, ya que es el legislador el que cumple la tarea de dar origen a una estructura normativa determinada y no el Poder Judicial. Creemos, de todas formas, que, dentro del marco legal, el juez debe intentar, al menos, una aproximación a la Justicia. Sin duda, se debe respetar la separación de poderes pero, a su vez, se deben buscar áreas que consigan complementar la norma escrita con una adecuada y justa jurisprudencia que no perturbe la estabilidad jurídica. Tras el inciso, continuando con la exposición acerca de la buena fe e independientemente de que estemos ante el primer o segundo supuesto, el lector se preguntará entonces ¿qué es la buena fe? Someramente, a cualquier persona que no esté familiarizada con el lenguaje jurídico, se podría responder que es un comportamiento ético que se corresponde con la realidad social del momento. Una aceptación compartida por la sociedad del bien obrar, del buen hacer. En resumen, actuar con rectitud, con honradez. Pero todo, como sabemos, y más en el Derecho, no se permite una afirmación tan categórica y absoluta por lo que debemos hacer un análisis pormenorizado de lo que efectivamente la buena fe comporta en el ámbito jurídico. Además, como se puede deducir, esta interpretación por parte de los jueces es susceptible de presentar determinados cambios, puesto que la sociedad y los valores que la caracterizan son dinámicos.

### 3. Iniciándonos en la buena fe

Como antecedentes de la buena fe, debemos recordar que en la época romana los juristas aplicaban la *fides* (confianza puesta en la otra parte) como

---

<sup>4</sup> Parece ser que el legislador pretende así recordar al intérprete la relevancia del precepto ante el que se encuentra para que éste haya de ejercitarse conforme a la buena fe puesto que, si los derechos deben ejercitarse conforme al principio general de la buena fe, ¿para qué reiterar el concepto? En estos casos, la valoración escrupulosa de las variables que debe hacer la autoridad judicial en cada uno de los supuestos que puedan surgir, no son más que la responsabilidad y observancia con las que debe actuar para lograr un resultado, por supuesto, legal pero no por ello menos justo. Esta justicia pensamos que se la permiten este tipo de cláusulas. Como la legalidad está garantizada en un Estado de Derecho ¿por qué no buscar en estos casos "abiertos" también la justicia, que es fundamento de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1 Constitución Española, en adelante CE)? Sin embargo, existen problemas porque Wieacker arguye que no se puede considerar esta cláusula general como un simple "derecho equitativo" porque se estaría desestabilizando la seguridad jurídica, que es principio general y fundamental del Derecho, para llevar a cabo su cometido: el de proteger las relaciones (*ibídem*, pág. 28). Solo así dice, se consigue la propia legitimación del Derecho, generando confianza hacia los sujetos y como consecuencia entre los propios sujetos. Si no fuera de esta forma, nos encontraríamos ante una contradicción en sí misma. Como ejemplo pondremos a un padre de familia que exige de sus hijos una conducta determinada pero que él mismo no practica y, por ende, no ejemplifica. Es probable que la primera vez sus hijos actúen conforme a las exigencias de su padre pero en el momento que el padre se salte su propia norma los hijos habrán perdido la confianza, deslegitimando a su padre y dejarán de actuar conforme a la misma.

instrumento para la protección del demandado ante cualquier intención dolosa que pudiera existir por parte del demandante. El concepto técnico-jurídico específico se conoce como *exceptio doli*<sup>5</sup> y así lo comentaba Alfonso de Cossío y Corral (1911-1978). Por otro lado, De los Mozos recuerda que la *fides* informa la conciencia social (*mores*) de los romanos e influye directamente en el Derecho<sup>6</sup>.

Por tanto, el pilar sobre el que se basa la idea de la buena fe en el derecho romano, como hemos comentado, es la *fides*, fidelidad sustentada por la confianza. De ahí que, como de nuevo precisa con elegancia De los Mozos: «(...) la idea de fidelidad informa el ordenamiento social y jurídico del mundo romano (...) unas veces son correcciones del ordenamiento rígido (*bona fidei iudicia*), otras remisiones para la integración de una norma privada (efectos *pacta ex continenti*) o para fundamentar un negocio no solemne (contratos consensuales), o en fin, para configurar una aptitud subjetiva (adquisición de frutos en la posesión, título para la usucapión, etcétera)»<sup>7</sup>.

Para ilustrarlo mejor pondremos un ejemplo; en el derecho romano existía una figura que buscaba la objetividad de la conducta de Roma y sus ciudadanos en las relaciones con los extranjeros (*ius gentium*, complemento del *ius civile*) más concretamente en los comportamientos en la esfera mercantil, transformando la idea de *fides* en *bona fides* añadiéndole así un componente ético. Sobre esta idea Cabeza Pereiro argumenta lo siguiente: «(...) las fuentes jurídicas insisten más en la alocución *bona fides* en referencia a los contratos consensuales para expresar que éstos no sólo habían de ser cumplidos en su tenor literal, sino también de conformidad con unos deberes de conducta exigibles en cada caso, de acuerdo con la naturaleza de la relación jurídica. Así pues, la *fidem* unilateral que se introdujo en la *mutui datio*<sup>8</sup>, en cuanto se convierte en bilateral, asume el adjetivo '*bona*', que indica que la *fidem* es recíproca»<sup>9</sup>.

Consiguientemente José Luis de los Mozos explica la relevancia que tiene la *bonae fidei iudicia* para la creación de la jurisprudencia romana basándose en la *fides*, teniendo en cuenta que se sucedían supuestos para su interpretación a menudo en las relaciones entre Derecho sustancial y tutela procesal. Por este motivo, aparecen conceptos como la *exceptio doli* o las acciones *ex fide bona*, figuras derivadas de la *bona fides*, de la *aequitas* u otros que son accesorios, *pacta ex continenti*, inherentes al contrato<sup>10</sup>.

Tenga en cuenta el lector que estamos tratando el derecho romano y que los autores ponen en duda la vigencia de esa interpretación en la actualidad por la

---

<sup>5</sup> Para conocer más vid. A. de Cossío y Corral, *El dolo en el Derecho civil*, Granada, Comares, 2005 (delimitación negativa de la buena fe).

<sup>6</sup> J. L. de los Mozos, *El principio de la buena fe: sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil Español*, Barcelona, Bosch, Casa Editorial, 1965, pág. 22.

<sup>7</sup> *Ibid.*, pág. 27.

<sup>8</sup> En la *mutui datio*, un acto obligacional de los más antiguos, el de préstamo de cantidades, se hablaba de apreciar la *fides* por parte del que presta respecto al mutuuario, que ha de cumplir lo declarado para evitar la acción del mutuante defraudado en base a la fidelidad de aquél (*ibid.*, pág. 29).

<sup>9</sup> J. Cabeza Pereiro, *La buena fe en la negociación colectiva*, Santiago de Compostela, Escola Galega de Administración Pública, 1995, pág. 29.

<sup>10</sup> De los Mozos, *op. cit.*, págs. 23 y ss. Fíjese que aparece el término *aequitas* asociado, que es fuente de la palabra equidad y que podemos relacionar con justicia.

desaparición de ese formalismo romano tan estricto, aunque no está de más, creemos, destacarlo, por ser útil para comprender su configuración.

El Derecho ha evolucionado conforme lo ha hecho la propia sociedad, de ahí la pertinencia de todo lo argumentado para su más correcta comprensión. Pero para entender hoy cómo se interpreta la buena fe lo mejor es atender a las actuales prácticas de Jueces y Magistrados y a la doctrina científica de los autores más rigurosos. Como dice Díez-Picazo que concreta a su vez de Wieacker: «La doctrina moderna, sobre todo la doctrina alemana, ha elaborado, con base en la jurisprudencia de los tribunales, una serie de supuestos típicos a los cuales parece aplicable la idea de que la buena fe opera como un límite del ejercicio de los derechos subjetivos»<sup>11</sup>.

La doctrina alemana, sobre todo teniendo en cuenta el art. 138 de la Zivilprozessordnung<sup>12</sup>, define la buena fe como un estándar de conducta social, por tanto, un comportamiento ético-social<sup>13</sup>. En definitiva, los supuestos que propone Díez-Picazo para delimitar la buena fe son los siguientes<sup>14</sup>: 1º) *venire contra factum proprium*<sup>15</sup>. No se pueden ejercer los derechos subjetivos o determinadas facultades cuando el sujeto que ostenta tal titularidad contradice la conducta que había tomado anteriormente. Ahora bien, hay que ponderar las variables del supuesto de que se trate porque entonces se negaría siempre una variación de la conducta que podría favorecer a las partes. Díez-Picazo aclara que no es la contradicción en sí misma la que produce la no procedencia de tal pretensión sino que, de admitirse, se lograría un resultado injusto. Por tanto, *venire contra factum proprium* trasgrede la buena fe lesionando la confianza (*fides*) en las que deben basarse las relaciones jurídico-privadas. Wieacker destaca además que «(...) el principio del *venire* es una aplicación del principio de la confianza en el tráfico jurídico y no una específica prohibición de la mala fe y de la mentira»<sup>16</sup>; 2º) el retraso desleal (*Verwirkung*)<sup>17</sup>. Cuando el titular de un derecho subjetivo o facultad no se preocupa de hacerlos valer en un período de tiempo determinado. A estos efectos, para su mejor delimitación, la doctrina y jurisprudencia alemanas consideran una serie de características para identificar el retraso desleal. La jurisprudencia española también la traslada a sus resoluciones (Sentencia del Tribunal Supremo 769/2010, de 3 de diciembre), donde las notas identificativas son: no ejercitar un derecho subjetivo o facultad o facultades durante el transcurso de un período de tiempo; omitir tal ejercicio dando lugar a que el pretendido espere una situación en la

<sup>11</sup> L. Díez-Picazo, en prólogo a la obra de Wieacker, *op. cit.*, pág. 21.

<sup>12</sup> *Zivilprozessordnung* (Ley alemana de Enjuiciamiento Civil).

<sup>13</sup> C. J. Gómez Pozueta, *Buena fe en el derecho procesal civil* [en línea], Barcelona, Editorial Bosch, marzo de 2009 [consultado el 06/03/14]. Disponible en la página web: <http://noticias.juridicas.com/articulos/60-Derecho-Procesal-Civil/20090358796203120475.html>.

<sup>14</sup> Para la clasificación, *ibid.*, págs. 21 y ss.

<sup>15</sup> O doctrina de los actos propios. El texto más antiguo que se relaciona con este aforismo se atribuye a Ulpiano y se encuentra contenido en el Digesto, 1, 7, 25. El supuesto trata sobre un padre que pretende la nulidad de la emancipación de su hija, tras la muerte de ésta y que él previamente había concedido, para adjudicarse la herencia que pertenecía a la familia que ella había formado tras la emancipación. Finalmente se desestima la pretensión del padre.

<sup>16</sup> Wieacker, *op. cit.*, pág. 62.

<sup>17</sup> El retraso desleal (*Verwirkung*) es contenido del principio *venire contra factum proprium*. Actualmente es doctrina científica y jurisprudencial extendida en España (Sentencia del Tribunal Supremo nº 466/2000 de 9 de mayo; en adelante, STS) y en países como Grecia, Bélgica, Argentina, Brasil y Chile (H. Corral Talciani, *La raíz histórica del adagio "Venire contra factum proprium non valet"* [en línea]. Universidad de los Andes: 2010 [consultado el 04/03/14]).

que la pretensión ya no se ejercitará; crear una confianza en la otra parte de que ya no se ejercitará tal pretensión. De nuevo, estaríamos ante un supuesto contrario a la buena fe<sup>18</sup>; 3º) el abuso de la nulidad por motivos formales. Es una figura jurídica que extiende la buena fe hacia el ámbito procesal. La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en adelante, LOPJ) establece expresamente que «en todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe» (art. 11.1 LOPJ). También la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC) menciona la buena fe al disponer que «los intervinientes en todo tipo de procesos deberán ajustarse en sus actuaciones a las reglas de la buena fe» (art. 247.1 LEC). Por otra parte, siguiendo a Díez-Picazo, se transgrede la buena fe cuando «(...) un negocio jurídico ineficaz a consecuencia de un defecto formal es voluntariamente cumplido»<sup>19</sup> y posteriormente se ejercita la acción de nulidad por parte de la persona que conocía dicho defecto. Nuevamente, la confianza mutua que debe existir entre las partes impide que se pueda ejercitar una potestad de la que se dispone. Se vulnera la confianza al no comunicar el defecto de forma a la parte que lo desconocía; 4º) el cumplimiento parcial y la moderación de los plazos contractuales. La deuda se considera pagada cuando se haya satisfecho completamente entregando la cosa o hecho la prestación en la que consistía la obligación (art. 1157 CC). En este supuesto la buena fe se lesiona cuando el acreedor rechaza un cumplimiento parcial si la parte que le resta al deudor por pagar es escasa. Respecto a la moderación de los plazos contractuales, el mismo autor dice que «la buena fe puede imponer una moderación a la regla de la exigibilidad inmediata de la obligación ex artículo 1113 o permitir una ligera o insignificante trasgresión del plazo». Como podemos comprobar ambos supuestos conllevan a interpretar implícitamente la búsqueda de la justicia en la relación; 5º) *dolo facit qui petit quod statim redditurus esset*. Algunos autores no otorgan mucha relevancia a este aforismo. Franz Wieacker (no olvidemos que según Joseph Georg Wolf, Wieacker escribió una serie de artículos que «figuran actualmente como testimonios conspicuos de la doctrina nacionalsocialista sobre la propiedad»<sup>20</sup>, es decir Wieacker fue un experto en el Derecho nazi, aparte de serlo en Derecho romano) declara que «(...) esta máxima es más difícil de reducir a un elemento de justicia práctico-forense de validez general»<sup>21</sup>. Aún así se considera necesario delimitarlo, como hace Díez-Picazo, afirmando que «contraviene los dictados de la buena fe el que reclama el cumplimiento de una prestación cuando debe restituirla o devolverla inmediatamente»<sup>22</sup>.

Como vemos, no es difícil identificar en la clasificación una serie de conductas inapropiadas, no consideradas éticas, que pueden beneficiar a una de las partes en perjuicio de la otra utilizando frecuentemente como medio la confianza, esto es, la buena fe. En consecuencia, como rápidamente habrá deducido el lector, en estos casos el concepto justicia quedaría diluido.

---

<sup>18</sup> Observe el lector aquí la aparición, otra vez, del concepto confianza.

<sup>19</sup> Díez-Picazo, *op. cit.*, pág. 22.

<sup>20</sup> Joseph Georg Wolf, "Franz Wieacker", en *Juristas Universales*, Madrid y Barcelona, 2004, tomo 4, pp. 538-544, *ad casum* p. 539. Wolf es catedrático de Derecho romano en la Universidad de Friburgo de Brisgovia.

<sup>21</sup> Wieacker, *op. cit.*, pág. 63.

<sup>22</sup> Díez-Picazo, *op. cit.*, pág. 23.

En resumen, hemos visto que el Derecho ya desde su origen trata de proteger estas relaciones inter-privadas siendo los Tribunales en última instancia los que deben ponderar cada supuesto atendiendo a los criterios expuestos. Estos argumentos son útiles a la vez que necesarios para intentar una aproximación de la buena fe al Derecho del Trabajo, dado que no es más que una derivación del Derecho civil, de ahí la pertinencia de la descripción construida por autores y por la jurisprudencia desde tal perspectiva.

### 3.1. *Los problemas de las cláusulas generales*

Ahora bien, la ética contractual que estamos comentando es delicada en su tratamiento. La teoría positivista que caracteriza al Derecho es muy formalista para asumir, sin generar ningún tipo de conflicto, las cláusulas generales aludidas, y más concretamente, la buena fe. Son muchos los autores que prodigan esta postura. Wieacker sustenta los argumentos en contra de la ética aplicada y los problemas que conlleva apoyándose en varios autores<sup>23</sup>. Justus Wilhelm Hedemann en 1933 declaró la huida (del legislador) hacia las cláusulas generales. Más tarde en 1949, Georges Ripert (1880-1958) también trató el elemento ético en los contratos obligatorios.

Muchos de estos argumentos giraban alrededor de una supuesta deslegitimación del Derecho a causa de la posibilidad de interpretación a manos de la autoridad judicial al inmiscuirse en tareas que corresponden en realidad al legislador. De ahí que «se teme que se produzca una debilitación del Derecho a través de una laxa y hasta demagógica equidad y se ve en las cláusulas generales una puerta abierta a la arbitrariedad, y, en particular, al juego de los intereses políticos y de la presión política»<sup>24</sup>.

En definitiva, no puede afirmarse taxativamente la traslación de la ética social al ámbito jurídico y transformarse sin más en ética jurídica. Existen multitud de argumentos jurídicos que podrían desmontar tal consideración. Por eso, entienda el lector, que nuestra exposición obviamente también se encuentra sometida a esa tensión generada por los eventuales conflictos que pudieran surgir de las explicaciones que se hagan en este trabajo. Y es que, a pesar de ello, creemos que las cláusulas generales son imprescindibles. De todas maneras no está falta de controversias por lo que hemos podido comprobar.

### 3.2. *La insuficiencia de la interpretación positivista*

En el extremo opuesto se encuentran los argumentos, donde nosotros nos posicionamos, que proclaman la ineficiencia de la interpretación estricta de la norma. Eso sí, los que están a favor y en contra de las cláusulas generales coinciden que se trata de una norma jurídica positiva. Los partidarios del Derecho libre no entienden estas cláusulas como normas que exigen una conducta ética, sino que son los hechos los que ponderan tal conducta exigida por la cláusula. A esto último es a lo que denominan ética jurídica. Y es que, los objetivos del Derecho pueden acometerse si se adaptan las normas al período en el que se aplican y siendo como es de compleja tal adaptación, es necesario la inclusión de dichas cláusulas.

---

<sup>23</sup> Aún así, parece ser que, con todo, como arguye Wieacker, el equilibrio se encuentra cuando armonizamos norma y ética (Wieacker, *op. cit.*, pág. 34).

<sup>24</sup> Por todo, Wieacker, *op. cit.*, págs. 29 y ss.

Como señaló Karl Engisch (15 de marzo de 1899-11 de septiembre de 1990), aludido por Wieacker: «(...) el Derecho no es (sólo) inmanente a la realidad y que por consiguiente el dualismo entre norma y supuesto de hecho social no es, en último término, suprimible»<sup>25</sup>. Por tanto, la consideración del supuesto de hecho es fundamental para calibrar la decisión final que debe tomar la autoridad judicial.

Como venimos declarando, y a pesar de todo, la importancia de tal principio es desde siempre incuestionable aportando un componente ético a la relación jurídica que parece aspirar a la consecución de la Justicia<sup>26</sup>. Por otro lado, no puede estar vacío de contenido y debe, a su vez, tener unas notas características para no dar lugar a interpretaciones arbitrarias. En la actualidad, parece que no se desliga demasiado de la interpretación en el derecho romano como nos argumenta Pernice, siguiendo al ruso Andreas von Thur (14 de febrero 1864-16 de diciembre de 1925): «Nuestra 'buena fe' nació por diferenciación del concepto más amplio de la *bona fides* romana. La *bona fides* (así como su opuesto, el *dolus malus*<sup>27</sup>) era originariamente una noción moral e implicaba la actitud del hombre honesto. De este principio derivan, por una parte, la 'confianza' y 'la fe', como medida en la interpretación e integración de los contratos, y por otra, la 'buena fe' (...) cuyo carácter jurídico ya no se halla en la actitud honesta, sino en el conocimiento o desconocimiento de hechos. De ahí que la buena fe sea un factor que pertenece al campo del conocimiento; la ley lo toma en consideración para proteger la honestidad en la circulación de los bienes»<sup>28</sup>.

Entendemos nosotros, por tanto, que se trata de una conducta intencionada culpable<sup>29</sup>. Esta definición destaca la honestidad en las relaciones añadiendo inequívocamente la ética en la relación.

De los Mozos también recurre a varios autores en orden a la configuración de la buena fe: a) en primer lugar al triunvirato civilístico Leopoldo Alas y García-Argüelles (1883-1937), Demófilo de Buen Lozano (1890-1946) y el malagueño formado en la Universidad de Heidelberg Enrique Ramos Ramos (1890-1958), quienes respecto de la buena fe y su contenido dicen que en «el derecho la buena fe (...) se funda en la convicción de no haber obrado en contra de las normas jurídicas, de no haber realizado una injusticia»<sup>30</sup>. Además, no son pocos los que apoyan esta teoría del contenido ético en el Derecho y no solo la interpretación positivista estricta que hacen otros autores; b) Georges Ripert (1880-1958) indica que «contra una separación tan absoluta de la concepción jurídica y de la concepción moral, es fácil responder mostrando el lugar que tiene en nuestro Derecho la consideración de la buena fe»<sup>31</sup>. Y por eso, este autor explica que, aún con los argumentos de los positivistas en contra, la ley y los propios Tribunales «(...) hacen una distinción entre el que

---

<sup>25</sup> *Ibíd.*, pág. 34.

<sup>26</sup> Debe apuntarse que en el siglo XIX los estudiosos del derecho romano conocidos como pandectistas defendían, algunos, un contenido psicológico en la buena fe. El resto, un contenido ético. No obstante, parece ser que prevalece el componente ético.

<sup>27</sup> Para conocer más *vid.* A. Carcaterra, *Dolus bonus, dolus malus: esegesi di D. 4.3.2.1.2-3*, Napoli, Jovene, 1970.

<sup>28</sup> De los Mozos, *op. cit.*, pág. 31.

<sup>29</sup> Más adelante extenderemos esta idea.

<sup>30</sup> *Ibíd.*, pág. 31.

<sup>31</sup> *Ibíd.*, pág. 32.



obra de buena fe y aquel otro que conociendo el vicio de su situación o de su título debe a causa de su mala fe, ser tratado más desfavorablemente»<sup>32</sup>. Finalmente sostiene como conclusión que en la buena fe «(...) es preciso abarcar con un golpe de vista las múltiples exigencias de una comunidad social y los deberes que ellas comportan para los particulares que en ella coexisten»<sup>33</sup>; c) Emilio Betti (1890-1968) añade que la buena fe se encuentra «(...) obedeciendo a las exigencias morales de la conciencia social [motivo por el cual] la ley exige de ambos contratantes un respeto mutuo de la buena fe, sea al momento de la formación del vínculo obligatorio, sea durante el desarrollo de la relación y en la ejecución de la obligación»<sup>34</sup>; d) Joseph Esser expone que la ética trasladada al ámbito jurídico contradice el positivismo, el poder de la norma pero, a su vez, argumenta: «(...) no debemos subestimar la importancia de este proceso de fusión del "derecho" y la "moral" en el plano de lo que en apariencia es pura técnica: ni para la superación de una positivista fe ciega en la ley, ni para la superación de un desesperado e irreal dualismo de ley y ética»<sup>35</sup>. Eso sí, aclara que «los principios morales suministran el conveniente enlace entre la norma y el patrón ético (*ethical standard*) del sistema jurídico, pero no su construcción institucional»<sup>36</sup>.

Podemos concluir apoyándonos en estos autores que nos encontramos, por tanto, ante una aceptación de que la norma y la ética son consustanciales al Derecho, deben colaborar entre sí con un solo objetivo, buscar el balance entre ambas, para hacer justicia y armonizar en última instancia la vida en sociedad. Cosa que creemos que no se conseguiría si la percepción social no es de justicia. Y es que, para resumir en una idea como concibe el Derecho a la ética y cuán funcional es para el mismo y por ende los Tribunales, dice Wieacker que «el arte judicial es ética jurídica aplicada. Es ética jurídica y también teoría de la justicia»<sup>37</sup>. Por esto, ya hemos comentado, que debe ser muy escrupulosa la interpretación de la buena fe porque la ética no puede aplicarse en la norma sin un criterio riguroso, siendo conscientes de la diferencia que debe existir entre ética y ética jurídica aplicada. Sin embargo e indudablemente la cláusula general es y debe ser a nuestro juicio instrumento esencial de los Tribunales para la aspiración del encuentro entre Derecho y Justicia, términos que, desafortunadamente, no van siempre de la mano.

Teniendo en cuenta el respeto que se debe tener, por un lado hacia el positivismo, que comporta seguridad jurídica y, consecuentemente, orden social; por el otro, hacia el Derecho natural, la ética jurídica y en consecuencia la Justicia que fomenta también el orden social, potenciando el cumplimiento de la norma, deducimos que ambas teorías son coetáneas e inseparables del Derecho.

#### 4. El Derecho del Trabajo y la buena fe

Como hemos comentado, el positivismo se relaciona con formalismo estricto de la norma escrita y por ello muchos autores defienden la necesidad de las

---

<sup>32</sup> *Ibíd.*, pág. 32.

<sup>33</sup> *Ibíd.*, pág. 32.

<sup>34</sup> *Ibíd.*, pág. 32.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, pág. 33.

<sup>36</sup> *Ibíd.*, pág. 33.

<sup>37</sup> Wieacker, *op. cit.*, pág. 46.

cláusulas generales para aportar flexibilidad y evitar así generar injusticia en la sociedad.

Como dice Montoya Melgar: «la apelación del Derecho a la buena fe (...) tiene su razón de ser básica, histórica y actual, en el deseo de conjurar los peligros de una concepción excesivamente formalista, legalista y positivista del ordenamiento jurídico»<sup>38</sup>.

Este autor recuerda una sentencia de un juez norteamericano, Benjamín Cardozo, que apela a que la buena fe se aplica cuando «el derecho ha superado su primitivo estadio de formalismo en el que la palabra exacta era el talismán soberano, y cualquier desliz resultaba fatal»<sup>39</sup>. Montoya Melgar en la misma obra también se apoya en las definiciones dadas por distintos autores sobre la buena fe.

Remite para este propósito a: Luis Díez-Picazo y Ponce de León, que argumenta que se trata de «un modelo o un arquetipo de conducta social» fundamentado en la "rectitud y honradez"<sup>40</sup>; Federico de Castro que considera el principio general como «unidad del orden moral» que contiene normas morales y jurídicas<sup>41</sup>; Hans Kelsen (1881-1973) arguye a la «exigencia de que el Derecho deba ser moral, esto es, deba ser bueno»<sup>42</sup>; Juan Iglesias (1917-2003), por un lado, para referirse a la tradición histórica que tiene la buena fe en el Derecho como "flexibilizadora" dándole continuidad jurídica a su interpretación y aplicación<sup>43</sup>; por otro lado a G. Cattaneo, que considera que «la progresiva extensión de la aplicación de la buena fe ha seguido, en el curso de los siglos, una línea sustancialmente coherente»<sup>44</sup>.

En conclusión, hasta ahora hemos podido destacar el progreso histórico y ciertos valores que se relacionan con la buena fe hasta llegar a este punto, el ámbito del Derecho del Trabajo. Entre éstos estarían los que conocemos hasta ahora, cuales son: confianza, reciprocidad, justicia, equidad, justicia y honestidad, entre otros.

Estos valores deben estar implícitos en las relaciones sociales de una comunidad dada puesto que son "herramientas" fundamentales para lograr el orden y la paz social. Pero para no reiterarnos más en el concepto y sus orígenes civilistas, y tras conocer cuáles son las consideraciones actuales de la buena fe, creemos haber resumido suficientemente para el lector el contenido esencial de lo que comporta para el Derecho en general. Por ello, nuestro siguiente objetivo es acercarnos ahora sí, a su traslación y aplicación al Derecho del Trabajo.

#### 4.1. *El carácter tuitivo del Derecho del Trabajo*

Actualmente el Derecho del Trabajo no podemos considerarlo tan tuitivo del trabajador debido a las continuas reformas sucedidas en estos años de crisis económica sino que tiende a promover y proteger cada vez más las relaciones

---

<sup>38</sup> A. Montoya Melgar, *La buena fe en el derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, pág. 13. Esta obra le valió al autor como discurso de ingreso en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

<sup>39</sup> Caso Wood v. Lucy, Lady Duff-Gordon (1917). *Ibíd.*, pág. 14.

<sup>40</sup> *Ibíd.*, pág. 14.

<sup>41</sup> *Ibíd.*, pág. 14.

<sup>42</sup> *Ibíd.*, pág. 14.

<sup>43</sup> *Ibíd.*, pág. 15.

<sup>44</sup> *Ibíd.*, pág. 15.

productivas por ambas partes en busca del desarrollo económico. Es evidente que desde su nacimiento, a finales del s. XIX, ha habido una clara mejoría de las condiciones que los trabajadores tenían que soportar cuando se sometían al patrono. No obstante, la situación de dependencia real debido a las crisis por las que pasa el capitalismo y que estructuralmente, al menos en España, parece que no se pueden contener bajas tasas de desempleo, no debe confundir al legislador para que la considere una relación simétrica de poder. Menos aún, cuando la globalización está dificultando y debilitando la sindicalización mientras las colaboraciones, adquisiciones y fusiones van en aumento.

Pero como decimos, sí ha habido una notable evolución y el conflicto natural entre intereses de trabajadores y empresarios (el salario y el trabajo<sup>45</sup>) se ha ido normalizando mediante la socialización del trabajador en la organización que estudia la disciplina conocida como psicología social del trabajo. Esta socialización comportaría el respeto a la ética que conlleva implícitamente la relación jurídica, por tanto obligación de buena fe en todos los ámbitos que abarca la esfera productiva y que nace en el momento en que se perfecciona el contrato de trabajo.

El empresario debe por su parte un tratamiento justo que perciba el trabajador para obtener su confianza, su compromiso para que lleve a cabo la prestación laboral con responsabilidad y mayor eficiencia posible. Sin duda, la mejor manera de extraer más fuerza trabajo, concepto éste desarrollado por los economistas neoclásicos.

Para nosotros, la buena fe trasciende la simple relación jurídico-privada causando efectos colaterales positivos en el conjunto de la sociedad, ya no solo alcanzando altos niveles de progreso económico sino divulgando valores como la honestidad y reciprocidad estando más cerca de la justicia social y por ende de la paz social. Estas palabras son sin duda pretenciosas por nuestra parte pero permítame el lector compartir inquietudes.

Por tanto, el Derecho del Trabajo seguirá analizando las circunstancias de cada supuesto y la autoridad judicial resolverá lo correspondiente conforme a los criterios contemporáneos.

#### 4.2. *Circunscripción de la buena fe*

El mayor estudioso del Derecho del Trabajo español, Manuel Alonso Olea (1924-2003) expone que «el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma»<sup>46</sup>. Por esto, tras el nacimiento de la relación laboral, formalizada en el contrato de trabajo, las partes se someten no solo a la cláusula general de buena fe del artículo 7 del CC sino también a las obligaciones expresas de buena fe de distintos preceptos del Estatuto de los Trabajadores<sup>47</sup> (arts. 5 a), 40.2 8º párrafo, 41.4, 44.9, 47.1 11º párrafo, 51.2, 89.1 3º párrafo, entre otros), concretándose en términos generales en el artículo 20.2 ET *in fine* al establecer que «en cualquier caso, el trabajador y el

<sup>45</sup> Para conocer el conflicto teórico neoclásico *vid.* S. Bowles y R. Edwards, *Introducción a la economía: Competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*, Madrid, Alianza Editorial, 1990, págs. 143-159.

<sup>46</sup> *Ibid.*, pág. 19.

<sup>47</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

Por extensión, como clasifica Montoya Melgar, la buena fe incide sobre muchas instituciones de esta rama del Ordenamiento Jurídico (y por supuesto sobre el resto de ramas), y no solo la relación más visible y conocida de empresario-trabajador, como pueden ser las materias siguientes<sup>48</sup>: a) empleo y formación, a los que están sujetos oferentes y demandantes de empleo, alumnos de formación ocupacional, agencias de colocación, etc.; b) relaciones entre las Administraciones laborales y los administrados; c) proceso laboral, donde los artículos 11.1 LOPJ y 75.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) referencian expresamente a actuar conforme al principio de la buena fe durante el mismo; d) sindical-colectiva, por lo que aquí se desarrollarían las conductas de buena fe entre sindicatos y patronales cuando negocian convenios colectivos (art. 89.1 3<sup>er</sup> párrafo ET), entre éstos y sus afiliados, durante los conflictos colectivos que puedan dar lugar a la huelga o cierre patronal, etc., pero lo más importante para nosotros, que es donde se enmarca este trabajo, es la cláusula de buena fe del período de consultas de los artículos 40, 41, 44, 47 y, sobre todo, el artículo 51 ET puesto que queremos analizar la doctrina y jurisprudencia que configuran actualmente la consideración de buena fe durante la tramitación del despido colectivo. Análogamente (no desde el concepto jurídico de analogía sino puramente semántico) podríamos trasladarlo al resto de artículos ya que sus tramitaciones son similares y así lo considera la doctrina como se verá.

El mismo autor aduce que, junto con la buena fe en sentido objetivo: «(...) en el ámbito del contrato de trabajo puede operar también la llamada buena fe subjetiva o de 'creencia', esto es, aquella valoración que induce a una parte a pensar erróneamente que actúa legítimamente; creencia cuya buena fe surte el efecto de exonerar de la responsabilidad en que se hubiera incurrido en otro caso»<sup>49</sup>. Se remite además a Melón Infante, en su traducción y anotación del Código Civil alemán (BGB) de 1955, que explica el parágrafo 157 BGB: «los contratos han de interpretarse como exigen la fidelidad y la buena fe en atención a los usos del tráfico (...)» [y] «(...) distinguiendo entre buena fe de comportamiento (*Treu und Glauben*) y buena fe de creencia (*in Guten glauben sein*)»<sup>50</sup>.

Por tanto, como ya hemos visto desde el derecho romano, desde Alfred Pernice, y que ahora podemos entender, existía buena fe mientras no se apreciara una conducta intencionada culpable, esto es, que no se tenga conocimiento consciente de actuar mal sino que cree realmente que su conducta es legalmente correcta. En fin, una clara nota de honestidad en la persona en la que la otra parte deposita su confianza.

Estamos viendo la importancia que tiene entonces la confianza inter-partes en la relación laboral (como en todo tipo de contratos civiles) debiéndose recíprocamente conductas que no comprometan esa fiduciiedad.

De esta forma el contrato de trabajo dará lugar a la relación jurídica que se circunscribe a todo lo que comporta el ámbito productivo. Como recuerda Montoya Melgar citando a Eugenio Pérez Botija (nació el 14 de noviembre de

---

<sup>48</sup> *Ibíd.*, pág. 19.

<sup>49</sup> *Ibíd.*, pág. 19.

<sup>50</sup> Nota al pie en *ibíd.*, pág. 23.

1910, como se ha aclarado en el *Diccionario crítico de juristas*, tomo 4º, p. 417, no en 1911 como reiteradamente han equivocado diversos autores): «esa inevitable implicación de la persona, del ser humano, en el trabajo, y la indisoluble unidad de trabajador y actividad laboral, son factores que explican suficientemente la especial relevancia que la buena fe ha tenido y tiene, como actitud moral personal, en el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Relaciones en las que, convendrá añadir, con enorme frecuencia el propio empresario es también una persona física que aporta su personal actividad gestora e incluso laboral»<sup>51</sup>.

Teniendo en cuenta además, que cuando se trata de la persona jurídica, existirá una persona física que tome las decisiones por ese ente por lo que la conducta de buena fe exigida se extenderá de ésta a la jurídica de igual forma. Por tanto, la ética de la organización (incluso su actitud moral "personal") poseerá trascendencia jurídica.

#### 4.3. *Un apunte sobre la buena fe en el Derecho del Trabajo anglosajón*

Al Derecho inglés le sucedió algo parecido que al romano. Según Cabeza Pereiro la buena fe apareció junto al Tribunal de la Cancillería o de Equidad y al Derecho canónico que lo informaba. El principio de buena fe era el más sobresaliente de sus valores informadores. Este principio apareció paralelamente al concepto *conscience* que como dice el mismo autor: «(...) ambos justificaban la intervención del *Chancellor* cuando las estrictas reglas del derecho ahogaban una cabal administración de justicia»<sup>52</sup> aunque también apunta que fue, durante el reinado de Enrique II (1154-1189), cuando se produjo la introducción en el Derecho inglés del concepto de buena fe como «(...) ideas superadoras del excesivo formalismo y rigidez propios del *common law*, de la mano del legendario juez Bereford, si bien fueron ahogadas prontamente por el prurito formalista de la época»<sup>53</sup>.

Reconoce el mismo autor que en los siglos XIV y XV el Tribunal de la Cancillería interpretaba conforme a las ideas de razón y conciencia, de origen canónico, evolucionando hacia un Tribunal de equidad donde la buena fe eclipsó al principio de conciencia por estar el primero mejor delimitado. Estas reglas fueron introduciéndose en las resoluciones del *common law* adquiriendo en los siglos posteriores XVII y XVIII un cariz de rigor trascendental para valorar el supuesto. En las *Judicature Acts* de 1873 y 1875, se fusiona el Tribunal de Equidad con el Tribunal Supremo y los *standards* y fuerza vinculante de la buena fe ya estaba arraigada y sigue perdurando adaptado a la actualidad en el ordenamiento inglés, como un concepto romano-canónico de la *bona fides*.

En el Derecho del Trabajo inglés también se instaló el concepto en la contratación individual, una obligación considerada «(...) deber del *servant* de desempeñar fiel y rectamente sus deberes derivados del contrato de trabajo». Sin embargo posteriormente, el *duty of faithfull service*, parece ser considerado el de mayor importancia pero el de más difícil interpretación y aplicación, quedando relegado, ya no para una situación de subsidiariedad sino de residualidad.

---

<sup>51</sup> *Ibíd.*, pág. 30.

<sup>52</sup> Cabeza Pereiro, *op. cit.*, pág. 40.

<sup>53</sup> *Ibíd.*, pág. 41.

También recuerda que, en la misma rama del ordenamiento americano, se introdujo la cláusula en la contratación individual (*master-servant relationship*). Aquí, el *servant* debe cumplir las tareas que le encomiende el *master* de buena fe, de manera diligente y honesta asociadas a la idea de fidelidad hacia el empresario (*fides*, confianza) tasada como justa causa de despido (*just cause*) y que se concretan en 3 prohibiciones para lesionarla: a) competir con éste durante la vigencia de su contrato; b) aceptar regalos o sobornos de quienes estén haciendo negocios con la empresa; y c) estafar, hurtar o robar al master.

Por tanto existe un deber de reciprocidad respecto de la buena fe en la relación porque el empresario (*master*) deberá verificar razonablemente si son ciertas las conductas del trabajador (*servant*) para fundamentar la validez del despido<sup>54</sup>. Tras el análisis comparado volvemos sobre nuestros pasos para situarnos en el Derecho del Trabajo español.

#### 4.4. *El período de consultas: la buena fe como deber de colaboración*

Montoya Melgar aclara en su citada obra que el deber de buena fe aparecía ya en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) de 1931 en su artículo 73 y en la LCT de 1944 en su artículo 61 como un deber de colaboración que se sigue manteniendo en el actual artículo 20.2 ET: «En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

Por consiguiente, diligencia y responsabilidad para contribuir y colaborar en el trabajo, no solo como marcan las normas sino también como ordena (palabra que podría sustituirse por organiza) el empresario, en la actividad productiva para la que ha sido contratado. Estos comportamientos son inherentes a la relación laboral, por ambas partes, solo que parece ser que se da por hecho que el empresario será diligente y colaborador. Ahora bien, el legislador al final del apartado deja claro que, en conclusión, las conductas que ambos se deben serán éticamente correctas.

El legislador también plasma determinados mandatos dirigidos al empresario que tienen como objeto exigir la colaboración de éste con los trabajadores (ocupándolos y adaptando el puesto de trabajo, arts. 4.2. a) y 19 a) ET, en procesos electorales, de información) y de diligencia (en el pago del salario, seguridad y salud, etc.) y el del artículo 51 ET que queremos analizar está entre ellos. Una cláusula general de buena fe que hace recordar al intérprete jurídico que debe ser relevante la conducta que han tomado las partes en la tramitación del proceso de despido colectivo. Por esto, nos detendremos a analizar brevemente que puede comportar la buena fe en este apartado que se refiere al período de consultas.

El artículo 51.2 9º párrafo ET (art. recientemente modificado por Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social) establece que «durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo».

---

<sup>54</sup> Por todo, *ibíd.*, págs. 40 y ss.

Reglamentariamente se encuentra reiterada la cláusula al establecer en el art. 7.1 *in fine* del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que «(...) los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe».

La Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>55</sup> es la que influencia y condiciona la tramitación de los despidos colectivos en nuestro ET y el RD 1483/2012, de 29 de octubre, estableciendo el contenido de la negociación y la documentación necesaria.

Destacar además el art. 13 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1982, ratificado por España el 18 de febrero de 1985 (BOE de 29 junio de 1985) que establece las exigencias necesarias para llevar a cabo, como refleja el texto, terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos que se resumen en deberes de información y consulta para evitar o limitar dichas terminaciones.

Los mandatos donde aparece nuestra estudiada cláusula general obligan así a que, tanto empresarios como trabajadores, en el intercambio que hacen de propuestas y contrapropuestas para llegar al acuerdo que beneficie o menos perjudique a ambas partes y suponiendo cumplidas las obligaciones formales del procedimiento, negocien de buena fe, y que, como advierte Montoya Melgar, deben ser «(...) serias y viables, capaces de converger en un acuerdo, y a abstenerse de actuaciones dirigidas a coaccionar o violentar la libre voluntad negociadora de la otra parte»<sup>56</sup>. Creemos que si esto no fuera así, no estaríamos aplicando honestidad, confianza, ni valores relacionados con la buena fe que hemos visto durante todo nuestro trabajo. Además no olvidemos nunca que esto es igualmente aplicable al período de consultas de los artículos 40.2, 41.4 y 47.1 ET.

#### 4.5. Sobre la inclusión de la buena fe en el despido colectivo

A partir de la Ley 11/1994<sup>57</sup> se reforzó el procedimiento de despido colectivo exigiendo el deber de buena fe negocial con vistas a la consecución de un acuerdo. Al introducirse la cláusula general se generó confusión al no concretar y dejar abierta la consideración a los comportamientos de las partes durante la negociación.

A propósito de la buena fe, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 (AINC) ya aludía a este concepto durante, eso sí, la negociación de convenios colectivos, estableciendo una serie de pautas que podían ser útiles como orientación hacia la interpretación, entre éstas: a) compromiso entre las partes de iniciar inmediatamente los procesos de

---

<sup>55</sup> Posteriormente se aprobó la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un margo general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

<sup>56</sup> Montoya Melgar, *op. cit.*, pág. 73.

<sup>57</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

negociación una vez producida la denuncia de los Convenios; b) establecimiento de procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando períodos máximos de paralización de la misma y, a cuyo término, las partes se someterían a soluciones de mediación y arbitraje, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el ASEC<sup>58</sup>; c) las partes consideran que el deber de negociar, excluido el presupuesto deducido del referido artículo 89 2º párrafo del ET, presupone el compromiso y la aceptación efectiva de iniciar la apertura del proceso negociador, así como la voluntad real de evitar durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación; d) supone, asimismo, el compromiso de mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; e) formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad; f) procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva; g) las partes deben comprometerse a acudir sin dilación cuando se produzcan los supuestos previstos en el ASEC, indicativos de una negociación obstruida o en situación preconflictiva, a los medios de solución de mediación y arbitraje previstos en dicho Acuerdo.

El Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007 (ANC) fue el último en incorporar estas cláusulas aclaratorias y a todas luces orientadoras de la buena fe durante la negociación colectiva, entre éstas: a) iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado; b) mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; c) formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

Sin embargo, a pesar de su desaparición en estos Acuerdos su importancia sigue siendo tangencial a la hora de valorar el período de consultas como puede extraerse de la incorporación del deber de buena fe del art. 51.2 9º párrafo ET. Como sabemos, el precepto exige durante el procedimiento pautas de conducta que se relacionan eso sí, con una ética jurídica condicionada en su configuración por la ética y moral que impera en la sociedad contemporánea, pero siempre sin confundir ambas<sup>59</sup>. Solo que ahora, en vez de valorarlo la autoridad laboral, lo hará la judicial, aunque esto da lugar a un proceso más dilatado en el tiempo que perjudica más a los trabajadores si finalmente se anula el procedimiento de despido cuando antes podía ser revisado administrativamente.

---

<sup>58</sup> Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos. En la actualidad ASAC o Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

<sup>59</sup> En Fundamento Jurídico 2º (en adelante, FJ) de Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, STSJ) 1730/2013 de Asturias, de 20 de septiembre (AS\2014\27), el Tribunal aludiendo a una uniforme doctrina jurisprudencial «(...) proclama que la recíproca obligación de negociar de buena fe implica lealtad entre las partes, no pudiendo confundirse ésta, como elemento ético o moral, con el resultado final de la negociación; el análisis del presupuesto debe limitarse a si la conducta de una de las partes ha pretendido hacer imposible el acuerdo, o si ha existido engaño u ocultación, o si no ha habido coherencia en el posicionamiento de una de ellas con cambios repentinos de postura, o, finalmente, si se ha utilizado ilegítimamente el marco normativo».



Para obtener las evidencias que luego darán lugar a la interpretación y decisión del Tribunal conforme a la correcta medición de las conductas de buena fe, tendrán destacada importancia las actas firmadas al final de la sesión de las reuniones de la comisión negociadora: «de todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes» (art. 7.7 RD 1483/2012).

La cuestión entonces es: ¿cuáles son las conductas que infringen el deber de buena fe para considerar nulo el despido colectivo? El análisis jurídico realizado y de la doctrina actual que hacemos en este trabajo nos servirá para esclarecer tal cuestión.

#### *4.6. La relación existente entre la buena fe en la negociación colectiva y el período de consultas*

La negociación durante el período de consultas del despido colectivo (y de los artículos arriba señalados) proviene en realidad por extensión de la garantía constitucional a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE, por ello debemos conocer en qué consiste el deber de buena fe del artículo 89 ET.

De esta manera, similares a las negociaciones en el período de consultas pueden ser las situaciones que se dan en la negociación de un nuevo colectivo donde la práctica nos demuestra que las partes simulan una apertura al diálogo para finalmente no llegar a acuerdo, dando así legitimidad a que concluya el procedimiento como mero accesorio para la decisión última inamovible desde el comienzo. Esta negociación debe realizarse bajo el principio de buena fe (art. 89.1 3<sup>er</sup> párrafo ET). Pues bien, el legislador advierte sobre el cariz con el que debe ser llevada la negociación, creando un entorno para la actitud positiva y el libre desenvolvimiento de las partes sin contrariar obviamente los dictados de la ética y sin ser suficiente una simple asistencia a la misma. Se evitan así conflictos por desconsideraciones, hostilidades, evasivas, etc. Pero además garantiza que los valores analizados presidan la negociación dando cabida a una verdadera disposición a la misma.

La jurisprudencia española, desafortunadamente, no hacía suficiente referencia a esa disposición con la que se inician las negociaciones y por eso Cabeza Pereiro acudió al sistema norteamericano de relaciones laborales para conocerla. A día de hoy se aplica como podremos comprobar en las sentencias<sup>60</sup>. Respecto a la interpretación del Ordenamiento laboral

---

<sup>60</sup> Algunas sentencias mencionan a Roqueta Buj que realizó un estudio denominado “El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público” (RCL 2007, 768) en el que se puede trasladar «el deber de negociar de buena fe» al artículo 51 ET y que aporta paralelismos con la exposición que se realiza en este apartado (STS 16/2012, de 16 de noviembre y STSJ, de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 de febrero de 2013, entre otras): «El deber de negociar de buena fe constituye una obligación de medio con un contenido positivo y otro negativo. Del lado positivo, supone que las partes han de tener la posibilidad de alegar lo que consideren oportuno, aportar propuestas, y de tener contactos o conversaciones con carácter previo a la adopción del acuerdo o acuerdos y que están obligadas a observar una conducta que haga posible la conclusión del Pacto o, en su caso, del Acuerdo, esto es, a realizar todos los esfuerzos que estén en su mano para llegar a un compromiso, transigiendo dentro de sus posibilidades y justificando su negativa a aceptar las observaciones de la contraparte. Desde el segundo, la buena fe supere evitar las obstrucciones, esto es, no simular que se negocia cuando no se está dispuesto a convenir, no dilatar las negociaciones, suministrar razones consistentes y ofrecer una contrapropuesta razonable. Implica no usar de intimidación, maquinaciones dolosas ni claro aprovechamiento por una de las partes del error

norteamericano, como argumenta el autor: «A partir de todas las posturas de indisposición mostradas por las partes en el transcurso de las negociaciones, el *Board* [Consejo] y los Tribunales han acuñado la expresión de 'negociación superficial' (*surface bargaining*), para hacer referencia a un conjunto de conductas que, si bien individualmente no serían susceptibles de considerarse como prácticas laborales desleales, conjuntamente muestran una negociación contraria a la buena fe por falta de disposición de quien las realiza»<sup>61</sup>.

En esta clasificación, proveniente de una abundante jurisprudencia, como mera enumeración y sin entrar demasiado, se encontrarían<sup>62</sup>: a) reconocimiento de la contraparte, evitando hostilidades; b) respuestas y actitudes evasivas, no son consideradas de buena fe por no permitir una efectiva negociación obstruyendo el proceso; c) actitud positiva de las partes, con vistas a la consecución de un acuerdo con esfuerzo sincero para alcanzarlo que se refleja en el siguiente requisito; d) la implicación en la negociación participando de manera activa en las reuniones, y e) negociación superficial donde se aúnan y resumen las anteriores.

Como ya hemos dicho repetidamente, y en nuestro ordenamiento, esto podría ser trasladable en lo correspondiente al período de consultas para la atenuación de los efectos de extinción de contratos colectivos pudiéndolo contrastar más adelante.

#### 4.7. *Trascendencia del período de consultas*

De vuelta a lo que nos incumbe, según Nores Torres el período de consultas tiene dos funciones principales<sup>63</sup>: a) informativa, que tiene como objeto facilitar la participación de los trabajadores a través de la comunicación mediante los documentos preceptivos que la norma exige en el art. 51.2 7º párrafo ET y que establece: «La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior (escrito del empresario comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral), así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan». Además, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en sus artículos 3, 4 y 5 establece la documentación común y la específica de cada supuesto, ya sea por causas económicas o técnicas, organizativas o de producción. Se le otorga gran importancia puesto que el legislador lo recuerda de nuevo y lo desarrolla: «Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto» (art. 51.8 ET); b) negociadora, habilitando un espacio para que las partes alcancen un acuerdo que mejor convenga a ambas, apoyada además

---

en que la otra puede incurrir. Comporta también evitar por ambas partes posiciones absurdas, negativas o tendentes a desestabilizar la propia negociación».

<sup>61</sup> Cabeza Pereiro, *op. cit.*, pág. 240.

<sup>62</sup> *Ibid.*, págs. 225 y ss.

<sup>63</sup> L. E. Nores Torres, *El período de consultas en la reorganización productiva empresarial*, Consejo Económico y Social, 2000, págs. 206 y ss.

por la documentación puesta a disposición y revisada por los trabajadores. Como declara la norma, la negociación durante el período de consultas: «(...) deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad» (art. 51.2 ET).

Por lo cual, el trámite tiene que estar cargado de contenido y tratar efectivamente las alternativas que podrían aplicarse para perjudicar lo menos posible a las partes. El propósito principal es que haya sobre todo menos despidos y a los inevitables facilitarle la incorporación a un nuevo puesto de trabajo en otra empresa. La intención es buena; la efectividad topa con la realidad porque, entre otras cosas, depende de la coyuntura económica y la actual no es muy favorable para conseguirlo. Se trata por tanto de una aspiración que informa el proceso.

Pero no solo eso, incluidas esas propuestas necesarias durante la negociación en el período de consultas, el legislador va más allá exigiendo una conducta de buena fe a las partes: «durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo»<sup>64</sup> (art. 51.2 9º párrafo ET). Esta buena fe es la que queremos dotar de fundamentos jurídicos y configurar para considerarla como tal.

La importancia de la buena fe durante el período de consultas para el legislador es trascendental porque puede traer como consecuencia la condena al empresario con la nulidad del despido y la readmisión de los trabajadores (además del pago de los salarios de tramitación, arts. 124.11 *in fine* y 123.2 LJS) y al derecho de los trabajadores a seguir percibiendo un salario con el que cubrir sus necesidades en el mercado<sup>65</sup>: «La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas (...)» (art. 124.11 4º párrafo LRJS).

Como vemos, la nulidad viene dada por no realizar el período de consultas, entre otras causas. En lo que a este trabajo importa el no haber realizado el período de consultas es donde se encuentra la sustancia de la buena fe aunque parezca no contener ningún detalle que nos haga entender que sea necesaria durante su tramitación.

Dicho de otro modo, parece entenderse que realizar el período de consultas aunque no sea de buena fe no entraría en el supuesto de nulidad porque, si nos fijamos en el texto, el adverbio “únicamente” constriñe más el supuesto y

---

<sup>64</sup> No está de más apuntar que la autoridad laboral actualmente debe actuar como conciliador e incluso mediador «(...) pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento» (art. 51.2 12º párrafo ET) aunque su papel no es tan relevante como con la normativa anterior al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuando era filtro preceptivo para validar la negociación.

<sup>65</sup> Una condena intensa en consecuencias como castigo por no actuar de buena fe, *sensu contrario* mala fe.

confunde al intérprete. Actualmente los Tribunales parecen que entienden de manera implícita que sigue siendo necesaria una negociación de buena fe para considerar ajustado a derecho la decisión extintiva y sino fuera así se entendería que no se ha realizado, por lo cual no negociar de buena fe durante el período de consultas es lo mismo que no realizarlo y por tanto sería nulo. Además nosotros no creemos que el objetivo de la norma fuera ese.

No así ocurría en la primigenia redacción de la LRJS (art. 124) puesto que era la autorización administrativa la que permitía en última instancia la decisión extintiva donde la buena fe la consideraba con dicha autorización: «El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas (...)».

Posteriormente el Real Decreto-Ley 3/2012 modificó la LRJS, era ya más general pero establecía que había que respetar lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 ET donde se encontraba el deber de buena fe: «La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 ET, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho» (art. 124.9 3<sup>er</sup> párrafo LRJS).

Se incorpora el fraude, dolo, coacción o abuso de derecho puesto que son las partes las que directamente se sienten a negociar y para evitar toda clase de situaciones que aprovechen la superioridad con todo tipo de estrategias, el legislador lo establece para proteger al trabajador para que todo se desarrolle en condiciones de igualdad y justicia. La legitimidad del sistema también se ha de decir que depende de ello.

Es por eso que sostenemos que en la redacción actual confunde al receptor e intérprete pero sin pretender que el período de consultas se ejecute de cualquier manera y se transforme en un trámite vacío de contenido, ni económico, ni jurídico, ni ético por supuesto. Entonces, ahora es el Juez al que se le traslada la responsabilidad de medir las conductas de las partes.

##### *5. La buena fe para el Derecho Procesal*

El Derecho Procesal también tiene algo que aportar respecto del principio de buena fe, contenido en los principios procesales y su correspondiente cláusula general. Para el Derecho procesal en general, y para el procesal laboral concretamente, la buena fe informa la manera con la que las partes deben llevar a cabo el litigio correspondiente.

Se trata de nuevo de una conducta tipo que debe respetarse para validar el proceso.

Según Picó i Junoy, remitiendo a Gimeno Sendra, estaríamos ante un principio puesto que, entre otras características permite «llegar al conocimiento del comportamiento de los sujetos que intervienen en el proceso, sus

posibilidades, cargas y obligaciones procesales»<sup>66</sup>. De nuevo, vuelve a aparecer la conducta de las partes para informar el proceso. Ya dijimos anteriormente que el artículo 11.1 LOPJ establece que "en todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe". No obstante, el mismo autor recuerda que, bajo la vigencia de la LEC de 1881, la buena fe no tenía lugar como principio del proceso. Fue a partir de la LEC 1/2000 donde aparece la cláusula general de buena fe en su artículo 247.1: «los intervinientes en todo tipo de procesos deberán ajustarse en sus actuaciones a las reglas de la buena fe». Por tanto, es aplicable asimismo en el proceso laboral. Fue a partir de entonces cuando la doctrina unánimemente comenzó a aplicar este principio procesal recogido «por parte de la jurisprudencia de todas las Salas del Tribunal Supremo y por el Tribunal Constitucional»<sup>67</sup>.

Este principio en el derecho procesal ha sido obviado hasta hace relativamente poco tiempo (se encuentra vigente desde 1985 en los arts. 11 y 542 LOPJ<sup>68</sup>) siendo además el orden civil el que más ha contribuido a su configuración y aplicación como hemos podido comprobar.

En el Derecho procesal español aparece tardíamente durante el reinado de Alfonso X el Sabio, dentro de las *Siete Partidas*, en la Partida III (que regula las cuestiones procesales) con alguna referencia marginal a la buena fe en materias muy tasadas, el deber de veracidad durante las alegaciones y la imposición de costas al actor temerario o de mala fe (aquí aparece la intención dolosa). No existía, por tanto, una cláusula general que informara el proceso para que las partes actuaran de buena fe. En el siglo XVI con la creación de los consulados, comienza a establecerse en el ámbito mercantil la necesidad de que las partes eviten la mala fe en el proceso<sup>69</sup>.

Pero sin introducirnos demasiado en la historia procesal del principio queremos comprobar cuál es la configuración actual de la buena fe en el Derecho procesal y comprenderlo mejor para su traslación al ámbito laboral. Nos será útil para analizarlo en todas sus vertientes y establecer un cauce común.

Hoy el Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, en su art. 10.2 señala que «las partes en conflicto actuarán conforme a los principios de buena fe y respeto mutuo». En el ámbito laboral la LRJS en su art. 75.4 como deberes procesales de las partes establece que «todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe».

En conclusión, la buena fe procesal desde sus comienzos hasta hoy ha ido adquiriendo relevancia para el Derecho por méritos propios dada su

---

<sup>66</sup> J. Picó i Junoy, *El principio de la buena fe procesal*, Barcelona, J. M. Bosch editor, 2013, pág. 51.

<sup>67</sup> Como ejemplo el propio Picó i Junoy destaca que ya prematuramente en 1988 en FJ 2º de Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, STC) 198/1988, de 24 de octubre, se argumenta que se trata de «un principio general de nuestro ordenamiento jurídico, ya recogido en el título preliminar del CC (art. 7.1) es el de la buena fe en el ejercicio de los derechos, principio que hoy, por virtud del art. 11.1 de la LOPJ es de modo expreso exigible en el ámbito procesal» (*ibíd.*, págs. 55-56).

<sup>68</sup> «En su actuación ante los juzgados y tribunales, los abogados son libres e independientes, se sujetarán al principio de buena fe (...)», mandato esta vez dirigido a abogados.

<sup>69</sup> La normativa sobre procesos mercantiles en distintos consulados del reino de Castilla de los siglos XVII y XVIII establecía que «en los juicios se ha de proceder siempre a estilo llano, verdad sabida y buena fe guardada». Nota al pie en *ibíd.*, pág. 59.

importancia, probablemente para aproximarse a la justicia real. Por eso vemos las salpicaduras que existen en el ordenamiento jurídico y que las normativas aprobadas actualmente contienen referencias a la buena fe. Como indica Picó i Junoy: «en definitiva, toda esta normativa ha venido a proclamar el principio de la buena fe procesal para guiar el modelo de conducta adecuada de los litigantes en cualquier tipo de juicio»<sup>70</sup>.

Sin embargo, como hace alusión el autor, otros como Montero Aroca proclaman que lo único admisible es sancionar la mala fe, por tanto no de un deber en sentido positivo como conducta exigible de actuación de buena fe, sino en sentido negativo, de no actuar de mala fe, en definitiva, de abstención. También añade Cachón Cadenas que exigir o prohibir tales conductas se trata de la misma cosa «por la sencilla razón de que, siendo lo bueno lo contrario de lo malo, no hay zonas intermedias entre, por un lado, el deber genérico de actuar con buena fe procesal, y, por otro lado, la prohibición, también genérica, de obrar con mala fe procesal»<sup>71</sup>.

En conclusión porque ya se ha reiterado mucho sobre este respecto, los valores y conductas inherentes a la buena fe se aplican de igual modo en el ámbito procesal.

No cabe duda entonces que las definiciones civilistas serán trasladables al ordenamiento laboral. Así, varios autores defienden la doctrina sobre la buena fe en los juicios laborales. De esta forma Picó i Junoy acude a varios autores, entre otros destacaremos a: a) Gómez de Liaño que lo considera el primer principio del proceso laboral porque, como dice, «habría que empezar por destacar (aquél principio) de carácter ético que es el principio de la buena fe o principio de lealtad de las partes, porque si no partimos de la base de concebir el proceso judicial como una contienda ordenada por las reglas de la buena fe difícilmente podemos conseguir los pretendidos efectos del *suum cuique tribuere*»<sup>72</sup>; b) Valdés Dal-Ré que indica al respecto de los principios procesales que el art. 75 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral (ahora LRJS sobre deberes procesales de las partes) «resume o sintetiza, formulándolos con la fuerza propia de los mandatos imperativos, una serie de principios y criterios obedientes a la común finalidad de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva»<sup>73</sup> a la que se refiere el art. 24 CE; c) Álvarez Sacristán que incide en que el art. 75.1 LRJS «contempla todo el entramado de los principios constitucionales y que lejos de desvincularlos o alejarlos del proceso se acerca a ellos, quedando así constitucionalizada y sustantivizada la idea de que el procedimiento no es una mera técnica al servicio de otros derechos, por lo que «el Derecho procesal está insito en los principios fundamentales de la Constitución»<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> El mismo autor recuerda el FJ 3º de STS, de 17 de septiembre de 2010: «el principio de la buena fe no sólo se refiere a la relación obligacional (art. 1258 CC) como principio general del derecho o cláusula general en la que se apoya la confianza de los demás (...). Siendo un principio general del derecho, se ha reflejado explícitamente en la normativa procesal. El artículo 247 (...)»; y la STS de 19 de noviembre de 2003, al destacar que «el artículo 11 de la LOPJ sanciona el principio del respeto a las reglas de la buena fe procesal, lo que en palabras de nuestro TC, impide que dicho principio de buena fe pueda ser quebrantado con conductas interesadas» (*ibíd.*, pág. 68).

<sup>71</sup> *Ibíd.*, pág. 68 y ss.

<sup>72</sup> O dar a cada uno lo suyo. *Ibíd.*, págs. 287-288.

<sup>73</sup> *Ibíd.*, pág. 288.

<sup>74</sup> *Ibíd.*, pág. 288.

Vemos las evidencias indudables que aporta la buena fe también en el proceso del ordenamiento laboral teniendo como objeto evitar comportamientos maliciosos que lesionen el derecho a la tutela judicial efectiva que comporta defensa, igualdad de instrumentos para la misma y un proceso fuera de interrupciones intencionadas que perjudiquen a la contraparte.

Por eso, en nuestro trabajo analizaremos escrupulosamente cuáles son las reglas por parte de la doctrina laboral, las conductas juzgadas de las partes durante el período de consultas, no sin antes hacer mención expresa a un concepto relativamente novedoso conocido como justicia relacional.

## 6. El paradigma de la justicia relacional

En la actualidad, existen estudiosos que tratan la nueva concepción de la justicia conocida como justicia relacional. Está basada en la equidad en las relaciones siendo una evolución del principio general de buena fe por tener como objetivo evitar que se ignore el comportamiento dinámico en la relación y atienda únicamente al sentido de la norma estricta.

La propuesta de justicia relacional se apoya en el enfoque relacional sociológico de Pierpaolo Donati, padre de la sociología relacional<sup>75</sup>, catedrático de la Universidad de Bolonia, basado en tres semánticas: referencial, estructural y generativa<sup>76</sup>. Con base en el mismo, Antonio Márquez Prieto se refiere a la idea de justicia relacional, entendiendo que el análisis de justicia en la relación, entendida como vínculo recíproco, puede explicarse en base a los siguientes aspectos de la misma (como adaptación de las tres mencionadas semánticas de Donati): «el de institucionalidad [se corresponde con estructural], o vinculación (generación de vínculos y dependencias mutuas), que en estado inicial o germinal es, principalmente, ‘aceptar y corresponder’; y el de reciprocidad [se corresponde con referencial] (de relación entre valores y motivaciones u objetivos), que en estado inicial es ‘dar lo propio’, ‘promover lo otro’ (tomando la iniciativa de una sucesiva cadena que ha de funcionar de forma libre y plural)»<sup>77</sup>. Pero no olvidemos que también Luigi Tronca cuenta con una contribución significativa a la sociología relacional<sup>78</sup>.

Luigino Bruni y Márquez Prieto después, apoyándose en el primero, argumentan que la calidad ambiental relacional<sup>79</sup> «(...) depende directamente de la densidad y diversidad de las estrategias y actitudes presentes en la

---

<sup>75</sup> Ver de Pierpaolo Donati, que fue Presidente de la Sociedad Italiana de Sociología y está considerado uno de los mejores sociólogos vivos del mundo, *Introduzione alla sociologia relazionale*, Milán, Franco Angeli, 2002; “Realismo critico e sociologia relazionale”, en *Percorsi di sociologia relazionale*, Milán, Franco Angeli, 2012, pp. 22-44; *Sociologia della relazione*, Bolonia, Il Mulino, 2013 y *Sociologia relazionale. Come cambia la società*, Brescia, Editrice La Scuola, 2013.

<sup>76</sup> A. Márquez Prieto, “La justicia relacional como círculo virtuoso”, *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, nº 14 de 2013, págs. 117-134. Basado a su vez en el paradigma conocido como “Esquema AGIL de Parsons”. Se trata de un esquema sociológico creado por el autor que le da nombre para el análisis de una empresa y de cualquier sistema social.

<sup>77</sup> *Ibíd.*, pág. 4. Y una última denominada “socialidad” que comprenderemos mejor a continuación.

<sup>78</sup> No perdamos de vista que Luigi Tronca ha estudiado también con notable fruto la sociología relacional, *Sociologia relazionale e social network analysis. Analisi delle strutture sociali*, Milán, Franco Angeli, 2013.

<sup>79</sup> Esto es, si la conducta de una sociedad en sus relaciones es éticamente correcta.

misma»<sup>80</sup>. Se genera así un clima de cooperación y de percepción de justicia social. Márquez Prieto considera "círculo virtuoso", siguiendo al mismo autor, al referirse a virtud como «característica de las relaciones y no solo de los individuos»<sup>81</sup>. Por ello, para conseguir un alto nivel de calidad ambiental relacional, las partes deben enfocar su comportamiento recíproco hacia la justicia debiendo estar soportado por el Derecho, por la norma, con la misma orientación hacia la justicia. Esto incidirá en lo que llama socialidad, tercer pilar de la justicia relacional paralelo al paradigma de las tres semánticas de Pierpaolo Donati, divulgando valores y criterios de comportamientos de calidad para crear un ambiente idóneo donde la justicia social sea el pilar que sustente y genere paz social. Así la consideración de generar un "círculo virtuoso" si la reciprocidad y la institucionalidad, entendida esta como norma, se adecuan en pos de la justicia en la relación y no únicamente del beneficio individual. Márquez Prieto señala que «en otro caso, por la falta de orientación a la justicia, por la falta de adaptación entre los tres elementos de la justicia relacional, encontraremos un círculo vicioso, caracterizado por vacíos de justicia (injusticia relacional)»<sup>82</sup>.

Parecen poder apreciarse notas identificativas de la buena fe en las relaciones puesto que también representa ética conductual. Esta buena fe la referencia Márquez Prieto porque el Derecho ya contenía desde el principio cláusulas basadas en la confianza que expresaban la rectitud o virtud hacia los demás. Por ello apunta lo siguiente: «Así, la relación, las relaciones (la socialidad), ofrecen confianza en un funcionamiento virtuoso de la dinámica relacional; la norma, lo institucional, apunta al reforzamiento de la confianza, protegiendo e incentivando al que actúa de buena fe; y la reciprocidad, la actuación *ex bona fide*, no sólo requiere dar continuamente el paso (a veces el primer paso), sino que requiere también fiarse, asumiendo ese riesgo, como acto de voluntad»<sup>83</sup>. No olvidemos, aunque no lo señale el autor, que *fidem frangenti fidem servare necesse non est*. Ya uno de los más grandes juristas de todos los tiempos Bartolo da Sassoferrato (1313/1314-1357) había precisado que *error juris non inducit malam fidem*.

En resumen, el objetivo de este paradigma es el logro de la paz y de la justicia social que venimos defendiendo durante todo este trabajo y que podremos comprobar a continuación si las sentencias postulan actuaciones para alcanzarlas.

#### 7. Contenido de la buena fe en el período de consultas de acuerdo con la doctrina judicial

Volvemos entonces a la pregunta inicial ¿qué es la buena fe? *Grosso modo* sabemos que la buena fe es interpretada a partir de una ética jurídica determinada que los Jueces y Tribunales se encargan de configurar en el análisis de los hechos. En esta última parte del trabajo mostraremos un conjunto de sentencias del que extraeremos los argumentos que conforman esa ética jurídica. De esta manera comprobaremos la relación que existe entre

---

<sup>80</sup> *Ibíd.*, pág. 10.

<sup>81</sup> *Ibíd.*, pág. 11.

<sup>82</sup> *Ibíd.*, pág. 11.

<sup>83</sup> *Ibíd.*, pág. 16.



los valores éticos que la sociedad considera necesarios para ejercitar derechos y obligaciones y la aplicación que de su interpretación hace la autoridad judicial.

#### 7.1. *Fundamentos jurídicos del contenido efectivo del periodo de consultas*

En primer lugar, según nuestra exposición, lo más obvio es entender que la flexibilidad en la negociación es prioridad debiendo existir la posibilidad de que la otra parte formule alternativas que sean escuchadas y tenidas en cuenta. Cerrar la negociación sin transigir y no conceder prácticamente nada es motivo de apreciación de incumplimiento del deber de buena fe negocial<sup>84</sup>. Esta apreciación es la que hemos conocido por parte de Cabeza Pereiro.

Por ello, debe estar cargado de contenido para poder alcanzar un efectivo acuerdo, y no solo eso, atribuyendo además la carga de la prueba al empresario de haber realizado correctamente el período de consultas<sup>85</sup>.

Así, para ilustrar ésta y las ideas principales y generales que la buena fe contiene expondremos a continuación una sentencia cargada de contenido jurídico útil para nuestro trabajo que es la STSJ 15/2012, de Cataluña, de 13 de junio (AS\2012\1887)<sup>86</sup> que se refiere a un despido colectivo en un ente público donde se establece lo siguiente: «El deber de buena fe en la negociación ha sido perfilado doctrinalmente, en el sentido de que no basta la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real para entender que concurre buena fe (STC 107/00 - RTC 2000, 107 - y STSJ Catalunya 31/01/03 - AS 2003, 578 -, STSJ Madrid 30 mayo 2012, recurso 17/2012 - AS 2012, 1672 -, y que infringe la buena fe acudir a la negociación con una única oferta definitiva e irrevocable a falta de cuya

---

<sup>84</sup> En FJ 8º de STSJ 433/2013, de Madrid, de 10 de junio (AS\2013\1893) no se aprecia declarar la nulidad porque de las actas de las reuniones se deduce que «(...) ha habido ofertas y contraofertas, por lo que no puede concluirse, (...) que no haya habido intención de llegar a un acuerdo (...) el fracaso de la misma no puede atribuirse en exclusiva a uno solo de los interlocutores cuando por la otra parte no se ha aceptado ninguna de sus propuestas (...) ya que con ello lo que al menos se ha evidenciado es que ha habido propuestas (...)». También en FJ 6º de STSJ 769/2012, de Castilla y León, Burgos, de 29 de noviembre (AS\2013\55): «(...) no se vislumbra una postura firme, inalterable o ausente de toda posibilidad de flexibilidad por parte de la fundación, sino que por el contrario, aquella llevó a cabo las negociaciones con ánimo de alcanzar un acuerdo lo más favorable posible para ambas partes. Y así se demuestra en cada una de las sesiones celebradas (...)». Más en FJ 1º de STSJ 590/2013, de Cantabria, de 24 de julio (AS\2013\3043), FJ 5º de Sentencia de la Audiencia Nacional 29/2013 (en adelante, SAN), de 15 de febrero (AS\2013\250) y FJ 4º STSJ 4758/2013, de Galicia, de 17 de octubre (AS\2013\3197).

<sup>85</sup> En FJ 4º de STSJ 11/2013, de Cataluña, de 19 de febrero (AS\2013\253) respecto de unas modificaciones sustanciales se establece: «el período de consultas ha de realizarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, procurando la consecución del acuerdo respecto de todas y cada una de las circunstancias que afecten a la medida propuesta, habiéndose defendido que no puede admitirse que dicho período se limite a una mera comunicación escrita por parte de la empresa, a un mero cambio de pareceres o a una mera propuesta, sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real (...) incumbiendo a la empresa la carga de probar que efectivamente ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentado este requisito, por todas TSJ La Rioja 26-03-2009 (AS 2009, 1596)».

<sup>86</sup> Debido al carácter sistemático, extenso y completo de esta sentencia, se ha considerado conveniente utilizarla de forma principal para mejor refuerzo del hilo conductor de este apartado.

aceptación se da por cerrado el proceso negociador<sup>87</sup>; *vid.* STC 107/2000, de 5 de mayo - RTC 2000, 107 - )».

No obstante, el Tribunal recuerda y considera que no se trasgrede la buena fe por haberse alcanzado acuerdo el primer día de negociación, puesto que la importancia la tiene el cumplir las prerrogativas de contenido antes comentadas<sup>88</sup>.

Además, por lo que hemos analizado, la buena fe no debe tratarse de manera estricta por lo cual, no puede considerarse conculcada porque solo existió una propuesta sobre la mesa, sino por el efectivo debate que ha existido durante la reunión. Para este cometido se utilizan las actas firmadas al finalizar la correspondiente reunión (FJ 4º de STSJ 338/2013, de Cantabria, de 30 de abril – AS\2013\3295)<sup>89</sup>. Pero en términos generales, aún con la obvias excepciones que puedan existir, la inamovilidad respecto de la indemnización o el número de trabajadores no cumple las exigencias mínimas siendo muy importante, sin duda, que se destaque en la misma sentencia que una manifestación de inexistencia de la buena fe se encuentra en la comunicación del despido sin haber acabado el trámite<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> En FJ 6º de STSJ 1090/2013, de País Vasco, de 11 de junio (AS\2013\2809), respecto de una suspensión del art. 47.1 ET, aún con una única reunión no se conculca la buena fe puesto que «(...) existió un verdadero debate sobre las causas de la suspensión, y una auténtica negociación sobre la forma de reducir sus efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, y sobre la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, dándose correcto cumplimiento a la exigencia en cuestión». Por tanto, la importancia la tiene la apreciación de que el período de consultas sea un auténtico espacio para negociar.

<sup>88</sup> En el mismo sentido en FJ 4º de STSJ 5198/2012, de Galicia, de 29 de octubre (AS\2013\150) se establece que «(...) si se demuestra que la empresa nunca ha tenido intención de llevar a buen fin el período de consultas, o incluso que dicho período ha estado vacío de contenido, es decir, que se ha convocado exclusivamente para cumplir formalmente el trámite, el período de consultas así planteado debería calificarse de nulo».

<sup>89</sup> Para el Tribunal «(...) la buena fe se define no tanto por la variedad de propuestas sino por el debate sobre las realizadas por las partes (...). Por ello, tal, como se reconoce, tendrá una gran importancia el contenido de las actas». Declara además como ejemplo para aportar más argumentos jurídicos que: «(...) no se aprecia la existencia de buena fe en la negociación si la empresa adopta su decisión tras un único intento negociador, sin escuchar a partir de entonces las alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores, de forma que notifica el despido a los trabajadores sin finalizar el período de consultas».

<sup>90</sup> En el mismo sentido en FJ 10º de SAN 112/2012, de 15 de octubre (AS\2013\2) estima la sentencia la nulidad porque la empresa notifica a los trabajadores su despido cuando aún no había finalizado el período de consultas, «(...) en concreto, lo hizo cuando tan sólo habían tenido lugar dos de las cuatro reuniones de dicho período, y dado que en la primera únicamente se entregó la documentación a los representantes de los trabajadores pero no se sustanció negociación alguna, en realidad la empresa adoptó su decisión tras un único intento negociador. Esto desvela que los argumentos y alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores a partir de entonces no fueron realmente escuchados, limitándose la empresa a buscar argumentos lógicos que justificaran adecuadamente su negativa a mover su posición». Se sanciona que la empresa sea «(...) totalmente impermeable a la más mínima posibilidad de que algún argumento del banco social, alguna idea o propuesta alternativa, diera con la clave para evitar siquiera unos pocos despidos o incrementar siquiera simbólicamente las indemnizaciones». Por el contrario en FJ 5º de SAN 70/2013, de 12 de abril (AS\2013\1132) se declara que «(...) si la situación de la empresa es tan calamitosa, que su única salida es su liquidación, no constituye expresión de mala fe defender que la única alternativa es el cierre y consiguientemente el despido de todos los trabajadores de la plantilla» no estando por tanto inexorablemente obligada a cambiar su posición inicial «(...) siempre y cuando expicite de modo adecuado y suficiente por qué no resulta factible acoger la contrapropuesta de los representantes de los trabajadores, y que esos motivos sean, evidentemente razonables». En

A propósito de este último apunte, y siendo necesario un inciso acerca de la sentencia que estamos comentando, fijemos nuestra atención en FJ 6º de STSJ 1645/2013, de Andalucía, de Málaga, de 14 de octubre porque de la argumentación jurídica nosotros extraemos una contradicción: «(...) la representación empresarial ha negociado sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias debiendo resaltar, entre otras cosas, que, en algún momento llegó a ponerse encima de la mesa la propuesta de reducir el número de afectados a 230 si esa media se acompañaba con la reducción salarial de los trabajadores no afectados por el despido colectivo y que la empresa desistió de los dos iniciales criterios de afectación siguiendo las propuestas formuladas durante el período de consultas por la representación de los trabajadores y los sindicatos.

La representación de los trabajadores no ha llegado a un acuerdo con la representación de la empresa durante ese período de consultas eso, es cierto, pero de esa falta de acuerdo no se deduce la infracción del deber de negociar con buena fe por parte de Isofotón S.A. Es cierto que antes de que acabase la última reunión del período de consultas, en la misma mañana en que se estaba celebrando, tal y como se refleja en el hecho probado décimo sexto, la empresa remitió un comunicado a los medios informativos en el que hacía constar que el período de consultas había acabado sin acuerdo, pero la descoordinación interna de la empresa que ese comunicado manifiesta, no es suficiente para desvirtuar la buena fe comercial de la empresa durante el período de consultas».

Como hemos comentado en la anterior sentencia, comunicar el despido sin finalizar el período de consultas conculca la buena fe cuando se ha llevado a cabo con un solo intento negociador, inflexible e inamovible, rechazando el resto.

No ha sido un único intento, eso es cierto, pero sí una única opción supuestamente viable para la empresa, incluido el cambio en los criterios de afectación, que no fue aceptada por el banco social en una de las reuniones.

Por lo cual, si la empresa plantea una oferta media-baja sobre la mesa y no se aceptan las posteriores ofertas propuestas por el banco social, ¿puede alegarse que no se ha infringido la buena fe? ¿No podrían adoptar esta estrategia otras empresas en el futuro?

Si la opción viable era salvar 230 puestos de trabajo, ¿por qué al final fue un despido de toda la plantilla?

Si además se comunica el despido antes de finalizar el período, parecen constatarse indicios de que la decisión definitiva estaba tomada en la última reunión, salvada la alegación del Tribunal de considerarla una descoordinación interna<sup>91</sup>.

---

este sentido también SAN, de 20 de marzo de 2013: «si la empresa tiene un déficit de tal magnitud, que está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe comercial mantener dicha posición a lo largo de la negociación».

<sup>91</sup> Unas consideraciones extrañas cuanto menos que se refuerzan en FJ 4º de STSJ 1025/2013, de Castilla y León, Valladolid, de 27 de mayo (AS\2013\2086) porque se argumenta que, en la obligación de negociar de buena fe, se intentarán aproximar posturas pero, si no se llega a un acuerdo, «(...) no queda la empresa vinculada por los ofrecimientos efectuados para conseguir el acuerdo y dado que en el presente supuesto no se alcanzó el acuerdo final no quedaban las partes vinculadas a las propuestas intermedias ofrecidas».

### 7.2. La documentación preceptiva

La misma STSJ 15/2012, de Cataluña, continúa aportando más argumentos jurídicos a la buena fe ya que acabó estimándose el *petítum* de nulidad porque no se aportó la documentación suficiente<sup>92</sup> que está obligado a facilitar todo empleador en este procedimiento, sea o no ente público, y porque tampoco existieron negociaciones con contenido durante el período de consultas «(...) sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias» (art. 51.2 ET). Por tanto, quedan estos dos motivos de peso que lesionan la buena fe: la falta de documentación y la inexistencia de contenido durante la reunión.

### 7.3. La conducta y los valores asociados a la buena fe negocial

Para finalizar los comentarios sobre STSJ 15/2012, podremos observar una nota relevante de la actuación dolosa por parte de la empresa que acaba por completar la clasificación que nosotros intentamos hacer en este capítulo. Ésta alegaba que, como el ente iba a desaparecer, el período de consultas sería irrelevante además de explicar que no podían ofrecer más de 20 días de indemnización por año porque la Administración Pública tiene unos criterios que se lo impiden.

Esto contradecía las facultades que se otorgaba a la Comisión liquidadora para tratar lo relacionado con extinciones de contratos laborales con un fondo asignado de 750.000 euros para hacer frente a acreedores, incluyéndose a los trabajadores. Por tanto, no querer negociar para ofrecer mayores indemnizaciones, formación para el reciclaje u otras medidas lesionan la obligación de negociar de buena fe, en una nota de clara ausencia de honradez.

Y no solo eso: se declara mala fe por parte del empleador que negó la posibilidad de aumentar las indemnizaciones cuando existía un órgano con funciones para ello en otra nota de inexistencia de honestidad que se presume en la relación. Dicho lo cual, la intención de engañar a la otra parte vulnera obviamente también la confianza y por consiguiente la idea de *bona fides*.

---

<sup>92</sup> La falta de documentación también puede considerarse falta de buena fe. En FJ 4º de STSJ 561/2011, de Aragón, de 20 de julio (JUR\2011\308134) se estima la demanda de declaración de nulidad porque la empresa no facilitó balance anual y cuenta de resultados solicitada por los trabajadores para las dos últimas reuniones de un total de tres. La falta de información la declaran contraria al deber de buena fe que debe presidir el período de consultas. En este caso está clara la ausencia de honestidad y reciprocidad en la relación declarando el Tribunal una actuación contraria a la buena fe. Por esto, parece adicionarse que la negativa al derecho de información de los trabajadores no solo no valida el procedimiento por no aportar la documentación preceptiva, sino que se relaciona directamente con el deber de buena fe al adicionarle un contenido ético-formal. En el mismo sentido en FJ 4º de STSJ 2456/2013, de Galicia, de 7 de mayo (AS\2013\2389). No se aporta documentación suficiente solicitada a la representación de los trabajadores y se limita además el período de consultas a una reunión inicial y a una final de desacuerdo, «(...) siendo la comunicación inicial manifiestamente insuficiente para cumplir con los requisitos del art. 51.2 ET, (...) pues no cumple con el criterio de memoria explicativa una afirmación genérica de reducción de trabajo (...)» junto a la falta de documentación específica de las empresas que conforman el grupo empresarial para ejecutar el despido colectivo. *Vid.* también en FJ 9º de STSJ 988/2013, de Andalucía, Granada, de 9 de mayo (AS\2013\2077) que remite a la SAN 61/2012, de 28 de mayo, aduciendo que el período de consultas es una manifestación de la negociación colectiva relacionando la buena fe con la aportación de la documentación exigida. Más en FJ 2º de STSJ 1326/2013 de C. Valenciana, de 4 de junio (AS\2013\2515).

Además aporta a la buena fe el valor de la sinceridad en el esfuerzo para aproximar posiciones como aducen también las STS, de 3 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1428 – rec. 121/97 – ), y de 1 marzo de 2001 (RJ 2001, 2829 – rec. 2019/2000 – ), así como el deber de coherencia que exige a las partes «ser consecuentes con sus propias posiciones y no alterarlas sustancialmente de un día para otro» (STS, de 3 febrero de 1998 – RJ 1998, 1428 – ). Aquí aparece ya otro valor, la sinceridad, además de estar presente la doctrina del *venire contra factum proprium* que vimos al comienzo de este trabajo<sup>93</sup>.

Por estos motivos la buena fe no es fácil de configurar respecto de las conductas menos apreciables en las reuniones, no así ocurre cuando existe defecto de forma. Así lo establece la comentada STSJ 1645/2013, de Andalucía, de Málaga, de 14 de octubre donde el Tribunal se remite a la STS, de 27 de mayo de 2013 que hace constar que la cláusula del 51.2 ET «(...) tiene un carácter de generalidad y no concreta las obligaciones que el aludido deber comporta ni las conductas que pudieran vulnerarlo», dejando así abierta la posibilidad a la interpretación de la que hace gala la buena fe<sup>94</sup>.

#### 7.4. La concreción sistemática de la buena fe negociadora

Por otro lado, una sentencia muy importante en contenido que puede abarcar lo comprendido hasta este punto a nuestro parecer resulta ser la del TSJ (Sala de lo Social), de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 de febrero de 2013, porque en FJ 4º se recogen, a su vez, argumentos de STS, de 16 de noviembre de 2012 (RJ 2013, 349 rec. 236/2011) que se refiere a una modificación sustancial de condiciones de trabajo – art. 41 ET –<sup>95</sup>.

En síntesis, menciona para este cometido a Roqueta Buj. La definición de este autor delimita eficazmente qué debe comportar la buena fe. En fin, una conducta encaminada a lograr una efectiva negociación, por un lado con la aportación por parte de la empresa de la documentación preceptiva, eso sí «en forma hábil y suficiente» que permitan propuestas constructivas a los trabajadores.

Por otro, con una actitud que facilite la negociación y que no supongan barreras para lograr acuerdos.

No lo volveremos a reiterar: por un lado contenido real y efectivo; por el otro, una serie de conductas honestas, recíprocas, etc., implícitas fundamentada en la confianza que las partes se han depositado mutuamente.

Esos valores concretos se pueden encontrar apoyándonos en FJ 4º de STSJ 2980/2012, de País Vasco, de 11 de diciembre (AS\2013\60) donde se trata la

<sup>93</sup> En el mismo sentido en FJ 4º de STSJ 419/2012, de Madrid, de 11 de junio (AS\2012\2556). Se incumple el deber de buena fe y se considera nulo el despido colectivo porque la empresa se comprometió a suspender los contratos de la plantilla y no lo hizo. Este compromiso quedó reflejado en las actas y consistía en no despedir por causas objetivas hasta el 31/12/12 y «por ello resulta contrario a las reglas de la buena fe pretender desvincularse de dicha obligación atacando así la confianza suscitada en la parte social por los propios actos de la empresa». También en FJ 4º de SAN 132/2013, de 21 de junio (AS\2013\2025) se estima la pretensión de nulidad porque la empresa reconoció que, tras concluir la negociación, siguió trabajando unilateralmente para rebajar al máximo la cuantía mediante la reducción de salarios con cantidades diferentes a las acordadas, vaciando de contenido real la previa negociación.

<sup>94</sup> También en FJ 1º de STSJ 1309/2011, de Asturias, de 6 de mayo (AS\2011\1154): «en realidad la apreciación de buena fe en la negociación no viene dada por un criterio objetivo, sino por un criterio de valoración de conductas en referencia a un modelo de actuación exigible (...)».

<sup>95</sup> Declarando además que es extrapolable al despido colectivo.

alegación de nulidad por la parte actora por la falta de voluntad negociadora de la empresa incumpliendo las exigencias de la buena fe.

No podemos obviar tampoco que se argumenta de nuevo que no es solo un mero trámite sino que «(...) es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo» pero ahora sí, añadiendo que debe estar «(...) orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido»<sup>96</sup>.

Comprobamos que dota la sentencia de un contenido más específico a la buena fe y la circunscribe al cumplimiento de esos valores que deben estar presentes durante el período de consultas y que se corresponden en resumen con los identificados por este trabajo.

Sin duda, una sentencia aclaratoria de lo que considera la doctrina judicial buena fe y su aplicación en la actualidad<sup>97</sup>.

Avanzando de forma decisiva en esta concreción, queremos referirnos a una sentencia muy completa que aúna muchos de los supuestos que hemos visto. Los argumentos se encuentran en STS 16/2012, de 16 de noviembre (RJ 2013, 348 – rec. 236/2011 – ) donde el Tribunal realiza la siguiente delimitación: «Se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas (...) configurándolo no como mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas

---

<sup>96</sup> En el mismo sentido en FJ 7º de STSJ 920/2013, de C. Valenciana, de 23 de abril (AS\2013\2779). No ha habido buena fe negocial y se declara la nulidad por no dotar el período de consultas de un contenido mínimo legal. Reitera el Tribunal que no es un mero requisito que es una auténtica obligación como indicó la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, STJCE), de 27 de enero de 2005 (Asunto C-188/2003 – TJCE 2005, 31–). Por todo, la primera sentencia repite literalmente que «(...) es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido».

<sup>97</sup> En FJ 2º y 3º de STSJ 10030/2013, de Asturias, de 8 de noviembre (AS\2013\3296), el Tribunal refuerza el contenido de la buena fe como principio general del art. 7.1 CC: «ejercitar los derechos conforme a las exigencias de la buena fe del art. 7.1 CC (...) equivale a sujetarse en su actuación a los imperativos éticos exigidos por la conciencia social y jurídica de un momento histórico determinado, esto es, presupone una conducta presidida por los valores de la lealtad y el justo reparto de la propia responsabilidad, asumiendo las consecuencias que los propios actos pueden generar en el ámbito de la confianza ajena. En todo caso, así lo ha precisado la jurisprudencia, no cabe mezclar conceptos morales con jurídicos, ni asimilar la buena fe según una determinada moral con la buena fe según el Derecho, ni confundir ejercicio antisocial o abuso del derecho con el cumplimiento de ciertas normas de una cierta moralidad». Además completa que «según la doctrina civilista tradicional el concepto de buena fe se define como un elemento bilateral que vincula a ambas partes, que se presume siempre y que solo se desvirtúa cuando se acredita de forma fehaciente la mala fe de una de ellas». Recuerda además la STS, de 17 de enero de 2001 (rec. 2256/1995) que establece que «la buena o mala fe es un concepto [que] (...) se apoya en la valoración de conductas deducidas de unos hechos, es un concepto jurídico de libre apreciación por los Tribunales en base a hechos y circunstancias probadas (...) y ha de presumirse la buena fe, en tanto no sea declarada la mala fe por los Tribunales». Por tanto debe apreciarse una culpa intencionada por parte de la persona en la que se deposita la confianza.

partes de buena fe. (...) Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y puedan participar en la conformación de la misma, aportando propuestas o contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa (...), en el marco de la obligación de negociar de buena fe, [a] facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que (...) ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos».

Vuelve además a remitirse a Roqueta Buj en su estudio denominado *El derecho de negociación colectiva en el EBEP* sobre el contenido positivo y negativo del deber. Y en conclusión aduce también a que ha sido la doctrina la que ha resumido la obligación de buena fe negociada exigida por el art. 89 ET y aplicable al concepto de negociación de buena fe del art. 51 ET y del Real Decreto 1483/2012, clasificando una serie de sentencias como sigue:

a) deber de coherencia, o ser consecuente con la propia posición y no alterarla sustancialmente de un día para otro (STS, de 3 febrero de 1998 –rec. 121/97–);

b) las reuniones vacías de contenido real lesionan la buena fe (STC 107/2000, de 5 de mayo y STSJ, de Cataluña, de 31 de enero de 2003);

c) implica un intento de acercamiento sincero (STS, de 3 febrero de 1998 –rec. 121/97–);

d) ser ente público y su sujeción a la normativa presupuestaria no le exime del deber de buena fe negociada (STS de 14 de marzo de 2006 –rec. 99/05–);

e) el abandono injustificado de las negociaciones es considerado mala fe (STSJ, de Andalucía, de 5 de mayo de 1993);

f) la inacción o silencio durante las propuestas trasgrede la buena fe (STSJ, de Cantabria, de 29 de noviembre de 1994);

g) acudir con una sola propuesta definitiva e irrevocable donde se daría por terminada la negociación si es rechazada (STC 107/2000, de 5 de mayo);

h) la buena fe es contraria al engaño, o sea al dolo y actos violentos durante las negociaciones;

i) la buena fe no obliga a alcanzar acuerdos, ni obliga a negociar indefinidamente hasta alcanzarlos (STS, de 17 de noviembre de 1998 y STS, de 22 de mayo de 2006);

j) la buena fe no obliga a reanudar las conversaciones una vez finalizadas, salvo que se plantee una plataforma negociadora novedosa (STS, de 1 de marzo de 2001 –rec. 2019/2000– y de 30 de septiembre de 1999 entre otras muchas);

k) la buena fe no obliga a mantener en todo momento las ofertas hechas durante las consultas que no hubieran sido objeto de acuerdo (STS, de 19 de junio de 1991);

l) podría transgredirse el deber de buena fe cuando el empresario, tras iniciar el período de consultas con los representantes de los trabajadores acude a las representaciones sindicales, o viceversa (STS, de 29 de enero de 2004 –rec. 8/2003–);

m) también «la negativa a negociar con ciertas representaciones sindicales en detrimento de otras (...)» (STS, de 3 de junio de 1999).

En conclusión, un amplio abanico que nos permite de un solo vistazo aclarar los diferentes supuestos más genéricos que pueden sucederse durante el período de consultas y que nos sirve además para poder llegar a unas conclusiones creemos que relativamente coherentes con el discurso que se ha realizado a lo largo del presente artículo.

## 8. Conclusiones

En este punto ya podemos aseverar en síntesis esclarecedora, que la buena fe en el período de consultas se conculca cuando<sup>98</sup>: a) se vacía de contenido la negociación, sin existir el “juego” de propuestas y contrapropuestas, no dando lugar a posibilidad alguna de llegar a acuerdo porque no existen opciones viables sobre la mesa; b) no se aporta la documentación preceptiva; c) sobre todo, se lleva a cabo una conducta dolosa (mala fe), esto es, se utiliza el engaño para alcanzar los propios objetivos<sup>99</sup>.

No obstante, el objeto de nuestro trabajo como dijimos en la introducción, es intentar comprobar si, en fin, la buena fe es tan controvertida y tan contradictoria en las sentencias como se afirmaba.

En general, podemos afirmar que la línea doctrinal es uniforme pero, a la hora de valorar según qué supuestos, hemos encontrado, cuando menos, argumentos enjuiciables. Consideramos que se trata de la dificultad intrínseca que conlleva la cláusula o de un análisis erróneo, incompleto o insuficiente del presente autor.

Pero aún así, continuando e independientemente de los supuestos más latentes de trasgresión de la buena fe, debemos decir que este estudio nos ha servido además para valorar la importancia que tiene la interpretación que hagan los Jueces y Magistrados para sustentar la legitimidad del Derecho.

En definitiva, el estudio de la evolución histórica del principio de buena fe y su correspondiente cláusula general, creemos que ha sido de utilidad, para nosotros por supuesto, pero también para que cualquier persona no vinculada al ámbito jurídico pueda aclarar qué significado tiene para el Derecho.

Más todavía para los trabajadores que puedan verse afectados alguna vez por el despido colectivo (art. 51 ET; o por los artículos 40, 41, 47 e incluso 89 ET).

Después de toda la labor de investigación podemos aseverar que el paso del tiempo no ha desvirtuado en gran medida el contenido nuclear de la buena fe y que su comprensión y más aún su aplicación pueden comportar riesgos de desafección y deslegitimación social que perturben el orden y la paz social.

Por esto son muy numerosos los autores que, dentro de su línea de tendencia, o simplemente desde un criterio jurídico riguroso, defienden una interpretación flexible o estricta, aunque la conclusión a la que se llega es que son necesarias ambas, habiéndolo así comprobado.

Y es que el Derecho no puede permitirse demasiada inseguridad jurídica porque perdería la confianza que depositamos nosotros en él, puesto que la ciudadanía, los sujetos receptores, siempre reivindicarán aquéllo por lo que existen las normas: orden y justicia, en aras de vivir en paz.

---

<sup>98</sup> En los tres casos nótese que faltarían los valores relacionados con la buena fe.

<sup>99</sup> Exonerándose de responsabilidad cuando se trata de una imprudencia o error.



## 9. Bibliografía

Bauzá Hernández, S., “La racionalidad del control judicial de los despidos colectivos (y una reflexión adicional sobre la buena fe negocial)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 11 de marzo de 2013.

Bowles, S. y R. Edwards, *Introducción a la economía: Competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*, Madrid, Alianza Editorial, 1990.

Cabeza Pereiro, J., *La buena fe en la negociación colectiva*, Santiago de Compostela, Escola Galega de Administración Pública, 1995.

Carcattera, A., *Dolus bonus, dolus malus: esegesi di D.4.3.2.1.2-3*, Nápoles, Jovene, 1970.

Cardilli, R., *Bona fides tra storia e sistema*, Turín, G. Giappichelli, 2010.

Corral Talciani, H., *La raíz histórica del adagio “Venire contra factum proprium non valet”* [en línea]. Universidad de los Andes, 2010 [consultado el 04/03/14].

De Cossío y Corral, A., *El dolo en el Derecho civil*, Granada, Comares, 2005.

De los Mozos, J. L., *El principio de la buena fe: sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil Español*, Barcelona, Bosch, Casa Editorial, 1965.

Donati, P., *Introduzione alla sociologia relazionale*, Milán, Franco Angeli, 2002.

Donati, P., “Alla scoperta dei beni relazionali”, en *Non profit: diritto & management degli enti non commerciali*, nº 3 (2011), pp. 59-78.

Donati, P., “Realismo critico e sociologia relazionale”, en *Percorsi di sociologia relazionale*, Milán, Franco Angeli, 2012, pp. 22-44.

Donati, P., *Sociologia della relazione*, Bolonia, Il Mulino, 2013.

Donati, P., *Sociologia relazionale. Come cambia la società*, Brescia, Editrice La Scuola, 2013.

Ekdahl Escobar, M. F., *La doctrina de los actos propios. El deber jurídico de no contrariar conductas pasadas propias*, Santiago de Chile, Editorial jurídica de Chile, 1989.

Gómez Pozueta, C. J., *Buena fe en el derecho procesal civil* [en línea]. Barcelona, Editorial Bosch, marzo de 2009 [consultado el 06/03/14]. Publicación que está disponible en <http://noticias.juridicas.com/articulos/60-Derecho-Procesal-Civil/200903-58796203120475.html>.

Gorphe, F., *Le principe de bonne foi*, tesis doctoral en Derecho, París, 1928.

Koruprost, E., *La notion de bonne foi: application au droit fiscal français*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1980.

Lajoye, R., *De la bonne foi dans les contraventions*, París, G. Pedone-Lauriel, 1885.

Márquez Prieto, A., “La justicia relacional como círculo virtuoso”, *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, nº 14 de 2013.

Montoya Melgar, A., *La buena fe en el derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001.

Nores Torres, L. E., *El período de consultas en la reorganización productiva empresarial*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2000.

Picó i Junoy, J., *El principio de la buena fe procesal*, Barcelona, J. M. Bosch editor, 2013.

Tronca, L., *Sociologia relazionale e social network analysis. Analisi delle strutture sociali*, Milán, Franco Angeli, 2013.

Vouin, R. F. M., *La bonne foi, notion et rôle actuels en droit privé français*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1939.

Wieacker, F., *El principio general de la buena fe*, Madrid, Civitas, 1982.

Zoller, E., *La bonne foi en droit international public*, París, A. Pedone, 1977.

#### Anexo I: Normativa

- Alemania. *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) [Código Civil alemán].
- Alemania. *Zivilprozessordnung* (ZPO) [Ley alemana de Enjuiciamiento Civil].
- Comunidad Europea. Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. *DOCE*, de 12 de agosto de 1998.
- España. Constitución española, 1978. *BOE*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- España. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *BOE*, de 23 de mayo de 1994, núm. 122.
- España. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. *BOE*, de 8 de enero de 2000, núm. 7.
- España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. *BOE*, de 11 de octubre de 2011, núm. 245.
- España. Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. *BOE*, de 1 de marzo de 2014, núm. 52.
- España. Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931.
- España. Ley de Contrato de Trabajo, de 31 de marzo de 1944.
- España. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. *BOE*, de 2 de julio de 1985, núm. 157.
- España. Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último. *Gazeta*, de 25 de julio de 1889, núm. 206.
- España. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *BOE*, de 30 de octubre de 2012, núm. 261.
- España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE*, de 29 de marzo de 1995, núm. 75.
- España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *BOE*, de 11 de febrero de 2012, núm. 36.
- España. Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. *BOE*, de 6 de marzo de 2012, núm. 56.
- España. Resolución de 29 de enero de 1996, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). *BOE*, de 8 de febrero de 1996, núm. 34.

- España. Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC). *BOE*, de 6 de junio de 1997, núm. 135.
- España. Resolución de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC). *BOE*, de 24 de febrero de 2007, núm. 48.
- España. Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC). *BOE*, de 23 de febrero de 2012, núm. 46.
- Internacional. Convenio nº 158, de 22 de junio de 1982, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Ratificado el 18 de febrero de 1985. *BOE*, de 29 de junio de 1985, núm. 155.
- Unión Europea. Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. *DOUE*, de 23 de marzo de 2002, núm. 80.

#### *Anexo II: Resoluciones judiciales*

- SAN 61/2012, de 28 de mayo [no existe vinculación por las ofertas intermedias puestas sobre la mesa durante el período de consultas].
- SAN 112/2012, de 15 de octubre (AS\2013\2) [la posición inamovible de la empresa lesiona la buena fe].
- SAN 29/2013, de 15 de febrero (AS\2013\250) [flexibilidad en la negociación].
- SAN, de 20 de marzo de 2013 [la posición inamovible de la empresa no lesiona la buena fe si la situación económica es insostenible].
- SAN 70/2013, de 12 de abril (AS\2013\1132) [*ídem*].
- SAN 132/2013, de 21 de junio (AS\2013\2025) [romper el compromiso adquirido trasgrede la buena fe].
- STC 198/1988, de 24 de octubre [la buena fe como principio general].
- STC 107/2000, de 5 de mayo (RTC 2000, 107) [una única oferta irrevocable trasgrede la buena fe].
- STJCE, de 27 de enero de 2005 (Asunto C 188/2003 - TJCE 2005, 31 - ) [valores relacionados con la buena fe].
- STSJ, de Andalucía, de 5 de mayo de 1993 [el abandono injustificado conculca la buena fe].
- STSJ, de Cantabria, de 29 de noviembre de 1994 [la inacción lesiona la buena fe].
- STSJ, de Cataluña, de 31 de enero de 2003 (AS 2003, 578) [una única oferta irrevocable trasgrede la buena fe].
- STSJ, de La Rioja, de 26 de marzo de 2009 (AS 2009, 1596) [verdadera voluntad negociadora; el empresario debe probarla].
- STSJ 1309/2011, de Asturias, de 6 de mayo (AS\2011\1154) [indeterminación de la buena fe].

- STSJ 561/2011, de Aragón, de 20 de julio (JUR\2011\308134) [la falta de documentación conculca la buena fe].
- STSJ, de Madrid, de 30 mayo de 2012 (rec. 17/2012 - AS 2012, 1672 - ) [una única oferta irrevocable trasgrede la buena fe].
- STSJ 419/2012 de Madrid, de 11 de junio (AS\2012\2556) [romper el compromiso adquirido trasgrede la buena fe].
- STSJ 15/2012, de Cataluña, de 13 de junio (AS\2012\1887) [sistematización de la buena fe].
- STSJ 5198/2012, de Galicia, de 29 de octubre (AS\2013\150) [si la negociación está vacía de contenido, el despido sería considerado nulo]
- STSJ 769/2012, de Castilla y León, Burgos, de 29 de noviembre (AS\2013\55) [flexibilidad en la negociación].
- STSJ 2980/2012, de País Vasco, de 11 de diciembre (AS\2013\60) [valores relacionados con la buena fe].
- STSJ 11/2013 de Cataluña, de 19 de febrero (AS\2013\253) [verdadera voluntad negociadora; el empresario debe probarla].
- STSJ, de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 de febrero de 2013 [paralelismos entre la negociación del convenio colectivo y el período de consultas].
- STSJ 920/2013, de C. Valenciana, de 23 de abril (AS\2013\2779) [no ha existido el contenido mínimo que la buena fe comporta].
- STSJ 338/2013, de Cantabria, de 30 de abril (AS\2013\3295) [la importancia del contenido de las actas].
- STSJ 2456/2013 de Galicia, de 7 de mayo (AS\2013\2389) [no existe vinculación por las ofertas intermedias puestas sobre la mesa durante el período de consultas].
- STSJ 988/2013, de Andalucía, Granada, de 9 de mayo (AS\2013\2077) [ídem].
- STSJ 1025/2013, de Castilla y León, Valladolid, de 27 de mayo (AS\2013\2086) [ídem].
- STSJ 1326/2013 de C. Valenciana, de 4 de junio (AS\2013\2515) [ídem].
- STSJ 433/2013, de Madrid, de 10 de junio (AS\2013\1893) [contenido de la negociación en el período de consultas].
- STSJ 1090/2013 de País Vasco, de 11 de junio (AS\2013\2809) [no se conculca la buena fe con una única reunión si ha habido negociación efectiva].
- STSJ 590/2013, de Cantabria, de 24 de julio (AS\2013\3043) [flexibilidad en la negociación].
- STSJ 1730/2013, de Asturias, de 20 de septiembre (AS\2014\27) [obligación de negociar con lealtad].
- STSJ 1645/2013, de Andalucía, de Málaga, de 14 de octubre [una única oferta viable y comunicar el despido sin finalizar el período de consultas no trasgrede la buena fe].
- STSJ 4758/2013 de Galicia, de 17 de octubre (AS\2013\3197) [flexibilidad en la negociación].
- STSJ 10030/2013, de Asturias, de 8 de noviembre (AS\2013\3296) [la buena fe conforme al Código Civil].
- STS, de 19 de junio de 1991 [no existe obligación de mantener las propuestas realizadas pero desechadas durante el período de consultas].

- STS, de 3 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1428 – rec. 121/97 - ) [el valor de la sinceridad contenido en la buena fe; coherencia en las decisiones].
- STS, de 17 de noviembre de 1998 [la buena fe no obliga a alcanzar acuerdos].
- STS, de 3 de junio de 1999 [la negociación con únicamente algunas de las representaciones sindicales no cumple las prerrogativas de la buena fe].
- STS, de 30 de septiembre de 1999 [la buena fe no obliga a reanudar las negociaciones una vez finalizadas].
- STS 466/2000, de 9 de mayo [sobre el retraso desleal].
- STS, de 17 de enero de 2001 (rec. 2256/1995) [presunción de buena fe, la mala fe necesita acreditación].
- STS, de 1 marzo de 2001 (RJ 2001, 2829 - rec. 2019/2000 - ) [el valor de la sinceridad contenido en la buena fe; coherencia en las decisiones].
- STS, de 19 de noviembre de 2003 [la buena fe como principio procesal].
- STS, de 29 de enero de 2004 (rec. 8/2003) [acudir a negociar con las representaciones sindicales cuando se ha iniciado el período de consultas con los representantes de los trabajadores podría trasgredir la buena fe negocial].
- STS, de 14 de marzo de 2006 (rec. 99/05) [la buena fe negocial es aplicable a los entes públicos].
- STS, de 22 de mayo de 2006 [la buena fe no obliga a alcanzar acuerdos].
- STS, de 17 de septiembre de 2010 [la buena fe como principio procesal].
- STS 769/2010, de 3 de diciembre [notas identificativas del retraso desleal].
- STS 16/2012, de 16 de noviembre (RJ 2013, 348 –rec. 236/2011–) [sistematización de la buena fe].
- STS, de 27 de mayo de 2013 [indeterminación de la buena fe]. [Recibido el 20 de septiembre de 2014].

## L'HOMME ET LA MER : LE TRAVAIL DU MATELOT ET LE RÔLE DU PASSAGER DANS LES NAVIRES

Laura DÚCTOR ROMERO

RESUMEN. A partir del libro de Patricia Zambrana Moral, profesora titular de Historia del Derecho y de las Instituciones de la Universidad de Málaga, recientemente publicado en Alemania, titulado *Historia del contrato de pasaje marítimo. Derecho medieval e hipótesis de la aplicación analógica de la normativa fletamentaria. Unificación del Derecho europeo*, se efectúa, en el presente trabajo, un análisis de la evolución histórica del contrato de pasaje marítimo, sobre todo en la Edad Media, incidiendo en el papel del pasajero en el buque y en sus relaciones con los marineros y otros miembros de la tripulación, destacando la aplicación analógica de la normativa fletamentaria, en el desempeño de funciones en la nave y el trabajo de los hombres de mar en el buque y la relación entre el personal laboral marítimo y el pasaje.

PALABRAS CLAVE: Derecho marítimo, Contrato de pasaje, Fletamento, Marinero, Pasajero, Derecho europeo, Trabajo del marinero, Patricia Zambrana.

Dans « l'Histoire du contrat de passage maritime » de Patricia Zambrana, on analyse quelques textes du droit médiéval : le droit maritime des Rhodiens, les

*Statuts de Marseille* de 1253-1255, les *Siete Partidas*, les *Costums de Tortosa*, le *Llibre del Consolat de Mar* ou les *Capitols del Rei en Pere* de 1340, dans lesquels est appuyée l'hypothèse de l'application analogique de la réglementation de l'affrètement au passage maritime. On a essayé de exposer une politique pour obtenir un droit privé commun, puisque, d'un autre côté, il n'existe pas des concepts relatives à un droit européen uniforme de contrats maritimes. Une recherche est développée pour découvrir les fondements historiques de ce type de droit, bien que la jonction du droit maritime ait été réalisée au plan international plus qu'Européen.

La première partie du livre commence avec une introduction. Dans ce chapitre s'expose, en premier lieu, la justification et l'état de la question. Selon Patricia Zambrana, l'Histoire du droit est nécessaire au processus d'unification juridique de l'Europe dans les différents domaines, puisqu'il « proportionne une base solide et les principes fondamentaux qui permettent d'atteindre le dit but ». Elle parle du travail de la doctrine scientifique et de l'existence d'un droit privé commun pour tous les pays de l'Union européenne promu par les institutions communautaires, lesquelles ont pour objectif de promouvoir et orienter le code de ce droit, surtout contractuel. Cependant, elle dit qu'il y a un grand manque, tant des travaux et des propositions concrètes par rapport à un droit européen uniforme de contrats maritimes indépendamment du processus d'unification, comme des recherches systématiques et en collaboration sur les bases historiques de ce droit. Selon Mme Zambrana « c'est dans le domaine du droit maritime où on a le plus sentie la nécessité et la tendance à l'unification, mais celle-ci a été poussée sur le plan international plus qu'eupéen et surtout dans les Conventions mais pas autant dans des contrats ». Elle signale que la réglementation communautaire en matière de transport maritime dans la politique de transports de l'Union Européenne n'a pas mis non plus l'accent sur la réglementation des contrats maritimes, ou si elle l'a fait cela a été « par rapport à un aspect concret, en faisant attention surtout à la sécurité et la prévention de la contamination », comme l'Organisation Maritime Internationale (OMI). L'auteur, après avoir analysé la situation exposée, arrive à la conclusion suivante : « il ne s'est pas rendu à une ordonnance juridique uniforme à niveau européen de droit contractuel maritime », puisque, comme elle dit, les États ont préféré légiférer les contrats maritimes avec ses normes internes ; et il n'a pas été non plus approfondi dans ses bases historiques. Cette situation a guidé Patricia Zambrana vers le fait d'établir une proposition de recherche qui permettait de découvrir les sources historiques du droit et les fondements d'un droit européen commun sur ce sujet. L'objectif décrit par l'auteur est en relation avec le droit contractuel maritime historique qui s'applique dans le domaine du droit privé. Elle rapporte les contrats maritimes suivants : les contrats dans l'affrètement, dans l'assurance maritime et dans le passage. Et elle constate que celui qui a eu le moins d'intérêt tout au long de l'histoire a été le transport de passagers par mer. C'est la raison pour laquelle l'auteur a décidé que ce sujet serait le noyau principal de son travail.

Ensuite, durant son introduction, elle dédie une section aux aspects généraux de la nature juridique du contrat de passage. L'auteur ajoute que la présence du passager dans de nombreuses sources historiques, avec une délimitation juridique différente de l'affrètement, fait qu'elle diffère sur l'affirmation de que son « importance était ignorée jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle » et affirme que cela a été rendu possible qu'à cette époque car il n'y avait pas

d'entité suffisante pour mériter un traitement juridique indépendant. Elle expose que les contrats de passage étaient moins fréquents que ceux d'affrètement et quand « l'objet de transport n'était pas des marchandises, mais des personnes, le contrat d'affrètement était utilisé en l'adaptant aux spécialités ». Cela appuierait son hypothèse de l'application analogique de la réglementation de l'affrètement. Actuellement, selon Zambrana, il n'existe pas de doute que le passage maritime est une figure (juridique) indépendante de l'affrètement en ce qui concerne la nature juridique, mais celui-ci n'arrive ni à un niveau juridique et terminologique ni même depuis une perspective juridique. Malgré cela, elle argumente qu'il y a toujours eu des normes qui lui appliquaient un statut spécial bien qu'il continue à être une « sous-classe » d'affrètement et cela continuerait jusqu'au changement vers « un contrat indépendant, avec une classification propre ».

Et finalement, elle finit l'introduction avec une succession de précisions terminologiques, qui sont d'un grand profit pour comprendre le langage juridique du droit historique, et spécialement du contrat de passage (« l'écueil principal se situe en ce qui concerne les éléments personnels »). Elle parle des différentes dénominations pour désigner le passager (dans le droit romain, dans droit maritime des rhodiens et dans les textes médiévaux).

Mais elle dit que « les problèmes lexicographiques augmentent par rapport à la partie qui contracte des obligations avec le passager », en exposant les différentes dénominations qui étaient données à celui-ci.

Le deuxième chapitre se focalise sur le contrat de passage maritime du droit antique, sur lequel elle fait une série d'observations afin d'éliminer n'importe quel doute sur son caractère historique. En premier lieu elle analyse le *Mânava Dharma Sâstra*, aussi appelé le Lois de Manou, dans lequel il y avait déjà des références au transport de passagers. Ensuite, elle évoque brièvement la législation maritime de la Grèce antique et elle parle de la *Lex Rhodia*. Et finalement, elle mentionne le droit romain, en s'arrêtant seulement sur les aspects relatifs au contrat de passage.

Le dernier chapitre du livre fait référence au passage maritime dans le droit médiéval. Dans ce chapitre il y a une série de sections dans lesquelles, grâce à une série de sources médiévales, l'auteur découvre « les principes communs qui servent de base à un droit européen possible commun sur des contrats maritimes » et ainsi pouvoir proposer l'hypothèse de l'application analogique de la réglementation de l'affrètement.

Le premier texte est le droit maritime des rhodiens. L'auteur se base sur l'édition de Jean-Marie Pardessus « De la Compilation connue sous le nom de droit maritime des Rhodiens » et dans l'œuvre de Walter Ashburner, *The Rhodian Sea-Law*. Elle remonte au droit maritime contenu dans celle-ci et vérifie la concrétion des facultés, des obligations et les prohibitions du transporteur de passagers, des propres marchands et de n'importe quelle personne à bord d'un bateau, en distinguant les contrats selon s'il s'agissait de personnes ou de choses. Elle se concentre, surtout, en ce qui concerne les passagers, sur l'analyse de la régulation minutieuse du jet que contenait le droit maritime des rhodiens.

Le deuxième texte qu'elle analyse est connu comme *Rôles d'Oléron* ou *Jugemens de la mer* et se rapporte au droit maritime coutumier de la zone atlantique. Elle considère que l'un des meilleurs travaux est celui de Karl-Friedrich Krieger. À partir de la comparaison avec la « Coutume » locale

d'Oléron, dans laquelle sont aussi repris des normes maritimes relatives aux compagnies navales locales et des problèmes juridiques relatifs au jet et l'abordage, de diverses questions se posent, telles que sa situation exacte et son origine. Selon l'auteur il s'agirait de « la loi maritime la plus ancienne qui compile des coutumes », mais elle allègue « qu'il n'existe pas dans les Rôles d'Oléron et même pas dans la version castillane, *Fuero de Layrón*, de référence ni directe ni indirecte au passage maritime ».

Son analyse suivante se centre sur les Statuts de Marseille de 1253 à 1255 repris par Jean-Marie Pardessus (*Statuta civitatis Massiliae*). Ils sont d'une grande importance pour Patricia Zambrana, puisque dans ceux-ci, sont dévoilés et analysés les aspects du passage maritime qui n'apparaissaient pas dans d'autres textes contemporains. Cela découle de l'importance qu'a eu pour le développement économique de Marseille le transport maritime de passagers. Dans les statuts de Marseille les obligations du transporteur étaient détaillées dans le contrat de passage ou le paiement du fret comme obligation principale du passager. On constate que c'est la première fois que dans un texte normatif on parle de billet de passage, en indiquant le prénom et le nom du passager et le lieu assigné dans le navire. Elle parle aussi de l'importance du greffier durant l'embarquement de passagers et des *observatores pasagii*.

Ensuite elle analyse les *Siete Partidas*, où il y a un titre dédié expressément au droit maritime. P. Zambrana ne découvre pas de disposition qui règle le contrat de passage, mais quelques références aux personnes différentes du marchand et de l'équipage qui pouvaient s'identifier comme passager. L'auteur constate qu'il est étonnant que dans un organe juridique comme les *Partidas* il n'y ait pas des allusions au passage, en se concentrant surtout sur les risques maritimes et sur la compensation de dommages grâce à un jet. On fait allusion à Gregorio López, surtout en ce qui concerne le jet.

Par rapport au droit médiéval catalan, elle analyse les *Costums de Tortosa*, en le comparant avec le *Llibre del Consolat de Mar*. Pour cela l'auteur a utilisé l'édition de Bienvenido Oliver, qui niait que les *Costums de Tortosa*, dans le droit maritime, fut un « léger extrait » des *Costums de la mar*, mais serait le « patron original sur celui qui s'est formé le *Llibre del Consolat de Mar* ». On parle dans les *Costums de Tortosa* de la nature juridique du contrat de passage maritime différent de celle d'affrètement et on met en évidence le peu d'attention qu'ils prêtent en ce qui concerne les obligations du transporteur par rapport au contrat de passage, au contraire de celles de l'affrètement. Oliver les applique au transport de passagers et l'auteur fait une adaptation des dites obligations, obviées par Oliver, au contrat de passage. Aussi il y a une référence de faite dans les *Costums de Tortosa* à l'importance du greffier et au jet. L'auteur enquête sur les obligations de l'armateur par rapport au passager en partant de celles que les *Costums* établissent par rapport au marchand.

Dans le *Llibre del Consolat de Mar*, sans analyser si les *Costums de Tortosa* a influencé le *Llibre del Consolat de Mar* ou ce fut le contraire, l'auteur fait aussi une comparaison avec les *Costums de Tortosa*. Après avoir analysé le *Llibre Consolat de Mar* elle souligne que celui-ci connaissait aussi le contrat de passage et sa nature juridique différenciée de l'affrètement. De plus, elle allègue que la définition de passager qui nous donne est plus complète que celle-là des *Costums de Tortosa* après avoir inclus des « biens » du passager et après avoir différencié quand on est devant des marchandises et quand devant des bagages. Ensuite elle met en évidence les obligations du passager,



du patron, du greffier et du pilote. Entre les obligations du passager le paiement du fret se fait remarquer; le patron n'est pas obligé de rembourser le passager si celui ci décide de ne pas embarquer. P. Zambrana contemple un cas concret dans le *Llibre Consolat de Mar* absent dans les *Costums de Tortosa*, qui est le décès du passager. Et d'un autre côté, elle met l'accent sur le fait que le *Llibre del Consolat de Mer*, tout comme les *Costums de Tortosa*, ne règle pas en détail la responsabilité et les droits des passagers en cas d'un jet. Elle entend que dans ce cas, les règles du LCM pourraient s'appliquer par analogie au contrat de passage.

Finalment, l'auteur analyse les *Capitols del Rei en Pere* de 1340. Selon P. Zambrana « son but était d'établir une série de règles pour garantir la sécurité dans la navigation maritime et pour éviter ainsi les risques et les pertes conséquentes de biens et de vies humaines », en alléguant que bien qu'ils ne régleront pas le passage maritime il est important de les analyser, puisqu'il s'agit de la sécurité du passager et de ses biens.

Pour conclure, le livre traite du commerce des fondements du droit maritime actuel, en se fondant sur de nombreuses sources historiques. L'auteur a réalisé un travail exhaustif de recherche en consultant des différentes œuvres relatives aux ces contrats-ci. Elle examine l'insuffisance de la recherche sur ces fondements-ci, qui pourraient être utilisé pour résoudre d'actuelles circonstances et, de cette façon, obtenir un droit maritime uniforme qui intéresse à toute l'Europe. Pour cela, Patricia Zambrana a élaboré un travail assez complet et ordonné qui nous sert à entendre le droit maritime. [Recibido el 14 de diciembre de 2014].

## EL CARL SCHMITT DE JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Guillermo HIERREZUELO CONDE

RESUMEN: Carl Schmitt, jurista y politólogo, casi siempre adopta en su pensamiento y en su forma de vida el catolicismo, pero un catolicismo hecho por él mismo a su medida. En efecto, sus ideas han sentado las bases del Estado autoritario, en especial la concepción de la teoría del extranjero como enemigo. De hecho, en un primer momento abogó por un Estado totalitario nacionalsocialista, llegando incluso a colaborar con el régimen nazi y a ser miembro del partido, aunque abandonaría tales ideas y fue sancionado con expulsión de la Universidad, tras la debacle del nazismo. Considera que no existía una separación real entre 'política' y 'Derecho', sino que este último está vinculado a la práctica del primero. Su teoría sobre el *nomos de la tierra* sería el germen de la ONU, y con ella no pretende sino garantizar la seguridad, el orden y la paz, que sólo el Estado (ese Gran Leviatán) puede asegurar. Una forma de evitar el enfrentamiento es que el Estado imponga la unidad política, aunque sea mediante la coacción. En otro aspecto, el *GroBraun* o "Gran espacio" pretende ofrecer una justificación a la forma política del imperio, que requiere de un gran espacio vital. Pero también rechaza la Constitución de Weimar, ya que sometía Alemania a los vencedores y además configuraba un Estado frágil, incapaz de mantener la unidad política del pueblo. En 1932 atribuye el poder constituyente al Pueblo, renunciando a cualquier forma dinástica. Considera asimismo que la democracia y la dictadura no pueden presentarse como incompatibles, ya que siempre han existido supuestos a lo

largo de la Historia en los que el dictador ha contado con la voluntad del pueblo. Pero esta decadencia del *ius publicum europaeum* alcanzaría su punto culminante entre 1890 y 1918, si bien a partir del Tratado de Versalles de 1919 se configura como un Derecho universal y general, aunque sin llegar a sustituir íntegramente a los Estados nacionales.

PALABRAS CLAVE: Carl Schmitt, Paul von Beneckendorff von Hindenburg, Constitución de Weimar, Teoría política, Teoría del Estado, Ciencia política, Ciencia jurídica, Nacionalsocialismo, Crímenes nazis contra la humanidad, Holocausto del pueblo judío, Adolf Hitler, Joseph Goebbels, Heinrich Himmler, Reinhard Heydrich, Schutzstaffel, Gestapo.

Carl Schmitt (1888-1985) no sólo ha sido un gran jurista, sino que también ha desarrollado su faceta como politólogo. Todo su pensamiento particularmente de alguna manera gira en torno al catolicismo (en muchas ocasiones mal entendido), educación que recibió el seno de su familia. Pero su formación jurídica comenzó en 1907 y la recibió en Berlín, Múnich y Estrasburgo. Años más tarde, la publicación de su tesis doctoral en 1910, titulada *El delito y las variedades delictivas*, propició el ejercicio como *Privatdozent* de Derecho público en la Universidad de Estrasburgo. En su pensamiento está considerado como el teórico del Estado autoritario, y su tesis del extranjero como enemigo ha sido muy analizada y controvertida. Criticó de forma férrea la República de Weimar, y en una etapa de su vida Carl Schmitt llegó a defender el Estado totalitario nacionalsocialista y a colaborar de forma activa con el régimen nazi, afiliándose al Partido Nacionalsocialista el 1 de mayo de 1933. Con el transcurso del tiempo se fue alejando de esas ideas. Monereo le atribuye la grandeza de que «para él no existía una frontera infranqueable entre 'política' y 'Derecho', y desde luego sobre la base de la no identificación entre ambos... presupone el Derecho vinculado a la práctica política» (p. 11). Es más, «el Derecho es parte de esa realidad que según Schmitt es el orden jurídico concreto y que en su época madura designaría con la palabra 'nomos'» (p. 12). Este *nomos* prefigura "lo político" y "lo jurídico" y su articulación concreta y específica. El nuevo *nomos* se presenta como el germen institucional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), integrada por las grandes potencias mundiales. En otro ámbito de cuestiones, «aunque Schmitt tiende a considerar que la lógica de la política conducirá normalmente a la exclusión o supresión, llegado el caso extremo, del enemigo absoluto, todo esto dependerá de la conformación del escenario político y del marco institucional predispuesto para organizar la comunidad política» (p. 14).

Al mismo tiempo, "lo político" encuentra su fundamento en la lucha y el enfrentamiento, en el amigo y en el enemigo, concepto este último que se explica en el propio contenido de lo político. En otras palabras, el binomio amigo-enemigo implica un presupuesto constitutivo de lo político. El máximo exponente de la enemistad es, sin duda, la guerra. Pero en la edad moderna la guerra carece de toda legitimación y legalización, y además es incompatible con el Derecho internacional. Al analizar el pensamiento de este autor, Monereo Pérez considera que para él «toda asociación de hombres es necesariamente una exclusión de otros hombres. Esta tendencia a la exclusión (y, con ella, el reagrupamiento de los hombres en amigo-enemigo) está dada por la naturaleza humana; en este sentido es el destino. Pero entendido de

esta manera, lo político no es el principio constitutivo del Estado, del orden, sino sólo su condición» (pp. 98-99). De esta forma, la acción política debe garantizar el orden que ha generado la crisis. Su pensamiento surge a consecuencia de la crisis del mundo burgués y, por ende, de la seguridad. Y según su teoría quien debe garantizar la seguridad, el orden y la paz es el Estado en cuanto que concentra el poder de decisión sobre lo político, creando así un Gran Leviatán. En otras palabras, una situación de guerra siempre es fruto de la enemistad y posible radicalización de "lo político" (p. 34). Para evitar cualquier enfrentamiento, el Estado (ese Gran Leviatán) debe imponer la unidad política haciendo uso, si fuera necesario, de la coacción. Monereo Pérez destaca que «Carl Schmitt realza el carácter irreductible de lo político, el carácter ineludible de la hostilidad. De este modo, por mucho que se luche contra lo político, su existencia pertenece al terreno de las realidades factuales en las sociedades humanas; *no es una opción*» (p. 44). En consecuencia, no existe un pretendido Derecho "puro", al margen de "lo político", en cuanto que ambos conceptos están relacionados, siendo imposible separarlos radicalmente. Carl Schmitt utilizó los conceptos de *nomos* (el orden social natural) y *GroBraun* o "Gran espacio" (un nuevo orden del espacio planetario y del Derecho internacional) para explicar el principio de orden interno e internacional. Este último concepto en concreto pretende explicar la forma política del imperio, y al mismo tiempo presentarse como una superación del Estado nacional, ya que el imperio requiere un gran espacio para la implantación de la idea política del pueblo o nación.

José Luis Monereo recuerda que Carl Schmitt «defiende la instauración de una ordenación jurídica internacional que reglamente las relaciones derivadas de la coexistencia de una pluralidad de unidades políticas» (p. 79). Además, al hacer una valoración de la idea de democracia que subyace en el citado autor, señala que «para Schmitt la democracia supone que los no iguales serán tratados de manera desigual. En consecuencia, la democracia requiere homogeneidad, la cual sólo opera eliminando la heterogeneidad. Entiende que la idea liberal de la igualdad de todas las personas en tanto personas es extraña a la democracia; es una ética humanitaria individualista y no una forma posible de organización política» (pp. 89-90). En otras palabras, el liberalismo supuso un eclipse de lo político, y «el concepto de Estado presupone el concepto de lo político, y en tal sentido los Estados nacionales surgen como instrumento para continuar, organizar y canalizar la lucha política, no para cancelarla para siempre» (p. 93). La concepción anti-pluralista de Schmitt supone una negación de la democracia y al mismo tiempo una apuesta por el sistema autoritario. En este particular, Monereo Pérez entiende que para Schmitt «la democracia se resuelve en una lógica de identidad entre gobierno y representados, entre la ley y la voluntad popular, siendo posible su compatibilidad con una forma autoritaria de gobierno. Esa lógica de identidad y equivalencia se ve desvirtuada por la lógica pluralista de la democracia liberal. La democracia exigiría una total identificación, coherente con la lógica democrática de la equivalencia» (p. 106). Al mismo tiempo rechaza la Constitución de Weimar por la sumisión del Estado alemán a las potencias extranjeras y la derrota del primero. En el sistema representativo, adopta una democracia plebiscitaria (o dictadura plebiscitaria), que encuentra su fundamento en la conexión representativa del pueblo con el líder. De esta forma, el Presidente asume todo el poder, a la vez que actúa como un poder

intermediario. El pensamiento de Carl Schmitt respecto a los principios de legalidad y legitimidad ha ido evolucionando y no siempre ha mantenido la misma postura. De este modo, en un primer momento fundamentaba la legitimidad en la capacidad para imponer y garantizar el orden social (*Teología política*, 1922), y años mas tarde en el Rey y el Pueblo (*Teoría de la Constitución*, 1928). En 1932, en su obra *Legalidad y legitimidad*, considera que el poder constituyente debe atribuirse al Pueblo y no de forma dinástica (ver la traducción española de Cristina Monereo Pérez, de *Legalidad y legitimidad*, Granada, 2006, XXIX + 111, con el estudio preliminar de J. L. Monereo y Cristina Monereo, *La tensión entre los principios de legalidad y legitimidad en Carl Schmitt*, pp. IX-XXIX). Además, la legitimidad prevalece sobre la legalidad, de forma que el Estado no puede disolverse ni limitarse.

Al analizar Monereo el pensamiento de este autor concluye que «realza el hecho de que la legitimidad tiene una dimensión existencial respecto de la existencia de una unidad política determinada» (p. 255). Además, el propio poder político se legitima en cuanto que sea capaz de mantener y renovar el orden previo del Estado, pero siempre contando con la comunidad políticamente organizada y con la finalidad de satisfacer las necesidades humanas. Además, la soberanía presupone la invocación de un principio de legitimidad del poder, como justificación del poder entendido como derecho de mandar. En efecto, para Schmitt la validez de la Constitución encuentra su fundamento en la voluntad del poder constituyente. Sin embargo, para Schmitt el poder reside en quien esté capacitado efectivamente para decidir en una situación de excepción. Schmitt entiende el Estado de la Constitución de la República de Weimar (Estado social de Derecho) como un Estado administrativo, incapaz de adoptar aquellas decisiones relevantes para mantener la unidad política del pueblo. Se trata, en consecuencia, de un Estado frágil, pues se deja dominar por los grupos y organizaciones de intereses civiles. J. L. Monereo entiende que «más que defensor de la soberanía del pueblo es un acérrimo defensor de la soberanía del Estado europeo, y con la mirada puesta tanto en la soberanía externa como en la soberanía interna, aunque ello no le impidió detectar, de modo ciertamente anticipatorio, el declive de la forma estatal soberana» (p. 309).

En realidad, defiende más la soberanía del Estado europeo que la soberanía del pueblo. Sin embargo, a su juicio el parlamento moderno no representa la unidad política del pueblo, sino la fragmentación de intereses. De hecho, la democracia y la dictadura no son incompatibles, en la medida en que un dictador puede contar con la voluntad del pueblo. En realidad el liberalismo y, en definitiva, el individualismo supone una negación de lo político y genera la desconfianza contra todo poder político y forma de Estado. También rechaza el parlamentarismo, como forma política del Estado moderno, aunque no de la democracia. La decadencia del *ius publicum europaeum* tuvo lugar en el periodo comprendido entre 1890 y 1918, evolucionando hacia un Derecho universal y general. En efecto, tras la Primera Guerra Mundial se instauró el nuevo orden internacional con el Tratado de Versalles de 1919. Y en este nuevo orden global que acaece durante el imperio se recrudece la tensión entre el capitalismo y la democracia. Pero este nuevo orden imperial no supone una sustitución absoluta de los Estados nacionales. El pensamiento internacionalista de Schmitt es completamente diferente del diseñado por Hans Kelsen, que se fundamenta en el pensamiento neokantiano de la creación de

un orden internacional cosmopolita fundamentado en la garantía de la paz duradera (pp. 433-459). Haciendo una valoración de los actuales constitucionalismos europeos, José Luis Monereo señala que «en la coyuntura actual se asiste a la crisis de la forma política del constitucionalismo democrático-social que se había implantado y generalizado en la postguerra (en el marco de un constitucionalismo racionalizado y conexo al nuevo orden internacional y a los grandes instrumentos internacionales que garantizan los derechos fundamentales) precisamente ante la crisis del constitucionalismo liberal clásico, y como revisión cualitativa del mismo motivada por la constatación de sus limitaciones para avanzar en el proceso de democratización y por su incapacidad para garantizar la integración y participación social y la defensa de los derechos fundamentales para todos» (p. 508).

Las principales obras del pensamiento político de C. Schmitt son las siguientes: *La Dictadura* (1921), *Teología política* (1922), *Teoría de la Constitución* (1928), *Legalidad y legitimidad* (1932) o *Teoría del partisano. Acotación al concepto de lo político* (1966), al margen de un número considerable de artículos y de otros libros con sentidos y significados bien diversos, que han sido valorados de forma distinta según el momento histórico de que se trate y si es alemán o francés el autor que lo comenta. Su artículo sobre la garantía institucional, *Freiheitsrechte und institutionelle Garantien der Reichsverfassung*, publicado en Berlín en 1932 ha sido de considerable influencia por encima de las ideologías más dispares, y ya Koellereutter, en *Archiv für öffentlichen Rechts*, 61 (1932), pp. 110-116 hizo una valoración significativa, que no hemos visto citada por Monereo, ni aludida por otros autores españoles, concluyendo *ad casum*: „So scheint mir der Wert des von Carl Schmitt aufgestellten und in seiner geistvollen Art unterbauten Begriffs der institutionellen Garantie in der verfassungsrechtlichen Fixierung politischer traditionell überkommener Werte zu liegen. Damit würde aber die institutionelle Garantie als gestaltender konstruktiver Faktor unseres Verfassungslebens von den Grundrechten loszulösen und unabhängig neben ihnen als verfassungsgesetzliche Sicherung aufzufassen sein. Die Schrift Carl Schmitts, wie seine neuesten Ausführungen im Handbuch des Staatsrechts über „Inhalt und Bedeutung des zweiten Hauptteils der Reichsverfassung“ scheinen mir diese Entwicklung schon stark anzudeuten“ (pp. 115-116). [Recibido el 9 de junio de 2015].

## **FACTORES DETERMINANTES EN LAS RELACIONES LABORALES PARTIENDO DESDE SUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS: CLIMA, MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y RETRIBUCIONES**

Rocío IBÁN ROSAS

RESUMEN: La presente investigación se centra en factores determinantes de las relaciones laborales como son el salario y el ambiente de trabajo, sin pasar por alto la repercusión que produce en las organizaciones la motivación y satisfacción de los trabajadores. Así, el objetivo principal es determinar la importancia que conceden los empleados a los factores estudiados en el

proyecto, partiendo de tres hipótesis: la primera pretende poner de manifiesto la relevancia que supone un salario considerado suficiente por parte de la plantilla para el buen funcionamiento de la empresa; la segunda trata de los efectos negativos sobre el clima laboral que originan políticas retributivas basadas en el rendimiento individual, como son las comisiones por ventas; la última hipótesis hace mención a la trascendencia del ambiente de trabajo en la motivación y satisfacción de los empleados. Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que las tres hipótesis pueden ser consideradas válidas, por lo que queda evidenciada la repercusión de las políticas retributivas en el entorno laboral. Además, se puede confirmar que un salario adecuado es imprescindible en las relaciones laborales, y que podrá ser completado con prestaciones sociales que incidirán en la motivación del personal y en un mejor del clima laboral.

PALABRAS CLAVE: Historia social, Ideas políticas, Salario, Prestaciones sociales, Motivación, Clima laboral, Satisfacción, Thomas Hobbes, Adam Smith, John Nash, Piotr Kropotkin, Charles Robert Darwin, Robert Owen, Pierre-Joseph Proudhon.

### 1. *Introducción*

Sólo de crisis y recesión se habla en nuestros días con una frecuencia desusada y no vista en muchos quinquenios anteriores. La situación económica a nivel mundial que estamos atravesando propicia que las diferentes empresas y los trabajadores de las mismas tengan que competir entre sí de una manera más evidente y a veces casi frenética para garantizar su permanencia en el puesto de trabajo. Asimismo, se tiene la convicción de que la competición no sólo es inevitable desde el punto de vista de la naturaleza humana y en su relación con la sociedad, sino que incluso es beneficiosa por considerar que aumenta el rendimiento, intensifica el interés y configura la conducta. Continuamente se enseña a ser mejor que el prójimo, a destacar por encima del resto.

Por otra parte, las retribuciones salariales en estos tiempos cobran mayor importancia, pues suponen el sustento de vida de los empleados a los que el empleo estable no se les garantiza debido a la actual coyuntura económica. Es más, los salarios variables basados en el cumplimiento de objetivos individuales para trabajos de ventas en comercios donde los empleados comparten el mismo centro de trabajo, el mismo departamento y la misma categoría profesional son fuente generadora de conflictos y propician comportamientos competitivos, el trabajo en equipo queda desdibujado, el clima laboral se ve afectado por ello y de manera indirecta influye en la motivación y la satisfacción laboral.

En consecuencia, el presente trabajo trata de esclarecer la importancia que conceden los trabajadores al salario, comparado con otros factores motivacionales. También, de determinar las repercusiones que originan las distintas políticas retributivas en el clima laboral, pudiendo generar ambientes competitivos o colaborativos. El último punto a destacar es precisamente la influencia del clima laboral en la consecución de los objetivos empresariales y con respecto a la motivación y satisfacción de los empleados. Todo ello, a través de un trabajo de investigación organizado en varias partes.

En la primera parte, se exponen los objetivos que se pretenden lograr con este estudio. La segunda parte comprende el marco teórico; en él se realiza la conceptualización y revisión histórica de la cooperación (asociada en este estudio a los salarios fijos) y la competencia (asociada con el salario variable mediante incentivos, primas, gratificaciones, etc.). Además, se explican las variables a tener en cuenta para llevar a cabo la investigación: clima, motivación, satisfacción laboral. Asimismo, se especifican los sistemas de retribuciones por los que la empresa puede optar y sus repercusiones en lo que a las relaciones laborales se refiere.

Una vez concretado el marco teórico se expondrán las hipótesis planteadas que dieron lugar a la realización del estudio, comentadas estas ideas comenzará la investigación propiamente dicha. En este capítulo, se describirá la metodología empleada: participantes, instrumentos y procedimientos. En el capítulo siguiente se mostrarán los resultados, para luego continuar con la discusión de los mismos. Posteriormente, se mencionarán las reflexiones personales del tema objeto de estudio y las limitaciones encontradas a la hora de realizar la investigación, titulado dicho apartado como conclusiones.

Para terminar, el último capítulo contendrá de manera clasificada las referencias citadas a lo largo del presente artículo.

## *2. Objetivos del proyecto*

El propósito de este trabajo es demostrar a través del cuestionario lanzado la importancia que supone para los trabajadores elementos como el salario suficiente, el ambiente de trabajo, la jornada laboral flexible o la autonomía en el puesto de trabajo. Así como comprobar su grado de satisfacción y motivación en la empresa y determinar las causas a las que puede ser debido teniendo en cuenta los elementos mencionados. Además, se tratará de aclarar las repercusiones que generan en las organizaciones las distintas políticas retributivas y cómo afectan al ambiente de trabajo pudiendo hacerlo competitivo o colaborativo.

También, se pretenden reflejar las consecuencias de un ambiente de trabajo inadecuado, como pueda ser un entorno en el que la competición de los empleados está muy presente. Estas situaciones ocasionan desmotivación e insatisfacción en la plantilla, conduciendo al absentismo y la rotación de puestos de trabajo. En consecuencia, supone un mal mayor para la organización, pues sus metas se verán truncadas. No obstante, somos conscientes de las limitaciones que esta investigación pueda tener, puesto que este trabajo comporta la sistematización de todo lo aprendido a lo largo de años de estudio siendo el camino por recorrer más largo para emitir un juicio sólido y riguroso. Dicho esto, comienza el presente artículo con las pautas que acabamos de señalar.

## *3. Marco teórico*

Es necesario repasar los términos de competencia y colaboración para introducir al lector en el estudio que se está llevando a cabo, pues comprenderá de una manera más clara la base sobre la que se fundamenta esta investigación, así como la II y III de las hipótesis.

### 3.1. Competición

Ya en 1859 las teorías darwinistas de la evolución vía selección natural evidenciaban que las primeras formas de vida tuvieron que enfrentarse entre sí para poder evolucionar (Charles Robert Darwin, en parte reflejo del Ensayo sobre el Principio de la Población de Malthus [Thomas Robert Malthus (1766-1834) propuso que para alcanzar el equilibrio y acabar con la sobrepoblación era necesario la existencia de epidemias, hambre y guerras. Explicaba así su teoría: la población si no encuentra obstáculos, aumenta en progresión geométrica. Los alimentos tan sólo aumentan en progresión aritmética. Basta con poseer las más elementales nociones de números para poder apreciar la inmensa diferencia a favor de la primera de estas dos fuerzas (pp. 52-54)], pero proyectado para Darwin al comportamiento de la naturaleza), aunque no sólo de fundamentos Malthusianos parte la Teoría de la Evolución, sino que también se observan matices de la teoría económica de Adam Smith (1723-1790). De este modo, Darwin extrapoló la ley de la competencia del libre mercado al mundo natural.

Para A. Smith la búsqueda del interés personal (egoísmo individual) conducía al bien común, en lo que respecta al ámbito económico (Pena López y Sánchez Santos, 2007; y Lázaro, 2001), John Nash se encargará de completar estas ideas, no exentas de críticas. John Nash, Premio Nobel de Economía en 1994, descubre que una sociedad maximiza su nivel de bienestar cuando cada uno de sus individuos actúa a favor de su propio bienestar, pero sin perder de vista también el de los demás integrantes del grupo. Además, profundiza en los descubrimientos de la Teoría de los Juegos (*The theory of games and economic behavior*), descubiertos en la década de los 30 por Johann von Neumann (1903-1957) y Oskar Morgenstern.

No obstante, antes de escribir su obra cumbre *La Riqueza de las Naciones*, Smith nos deleitó con *La Teoría de los Sentimientos Morales*, donde refleja que el egoísmo ocupa un papel secundario en la conducta humana. La protagonista viene a ser la simpatía, puesto que, a través de ella, se forman los juicios morales en base a que el individuo elabora un juicio favorable del comportamiento del prójimo y espera una reciprocidad por parte del mismo. Este conjunto de expectativas convierte a la sociedad en un sistema de intercambio de servicios. De ese modo, el egoísmo individual converge hacia el interés general para conseguir la convivencia y los beneficios sociales.

Para Darwin y para Wallace los individuos más aptos tienen mayor probabilidad de sobrevivir y por ende de generar descendencia. En ambas teorías se produce una desafección de la sociedad, dando paso a relaciones egoístas en el plano moral y a la vez competitivas en el plano económico.

Con el darwinismo social, basado en las teorías darwinistas pero aplicadas al contexto humano, se consolida la idea de la supervivencia del más apto como mecanismo de evolución social y por tanto de la competición de las especies. Extrapolando la teoría del darwinismo social al contexto del libre mercado podemos observar la metáfora que empleó el conocido empresario John D. Rockefeller (citado en Hofstadter, 1992) de la rosa americana "*American Beauty*" para explicar su punto de vista sobre la economía: «El crecimiento de un gran negocio es simplemente la supervivencia del más apto, [...] La bella rosa estadounidense sólo puede lograr el máximo de su esplendor y perfume si sacrificamos otros capullos que crecen a su alrededor. Esto no es una tendencia maligna del mundo de los negocios. Sino solamente la expresión



de una ley de la naturaleza y una ley de Dios» (p. 45). Frase pronunciada en una conferencia escolar, y está citada en el libro *Social Darwinism in American Thought* [El darwinismo social en el pensamiento americano] (Hofstadter, 1992).

La frase no deja lugar a dudas de la competencia que existía ya por aquel entonces en los negocios, y de cómo los pensamientos capitalistas inundan las mentes de los empresarios de la época, pues no es raro que, hoy por hoy, el afán de lucro esté más presente si cabe que en tiempos pasados.

De igual forma, Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865) mantiene que la competencia y la posesión del poder van ligados al individuo, como si de su personalidad se tratase, por lo que no se puede entender la conducta de la sociedad sin competencia ni poder (Martínez Sierra, 2000). También afirma que para ostentar el poder se hará todo lo preciso. En palabras de Blázquez-Ruiz (1998, p. 34) «el poder nunca descansa».

En el momento en que se fundamentaron las teorías mencionadas, hace ya muchas decenas de años, el contexto social era diferente a como es ahora pero a día de hoy, ¿sigue estando presente la competencia en la sociedad? Antes de contestar a esta pregunta es necesario definir lo que se entiende por competencia. Si acudimos al diccionario de la Real Academia Española existen dos acepciones del término. La primera se refiere a «una disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo» (competir), la segunda refleja «la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado» (ser competente). A efectos prácticos estos dos conceptos se utilizan de manera solapada bajo el término competitividad.

Volviendo a la pregunta antes formulada no tiene una respuesta rotundamente afirmativa o negativa, pues a lo largo de este estudio se expondrán las ideas de diversos autores con a veces muy distintas inclinaciones. Por consiguiente, el propio lector podrá reflexionar acerca de la contestación. Lo que no cabe duda alguna es que muchos de los comportamientos que realizamos llevan implícitos signos de competencia, egoísmo, desconfianza, y no es de extrañar en un entorno en el que cada vez se requiere una mayor diferenciación con respecto al compañero, considerado rival.

Desde el punto de vista de la empresa, es frecuente oír hablar de la creación de valor. Es por ello, que unas empresas asumen el liderazgo con respecto a otras, obtienen mayores beneficios y son más competitivas. Es lo que en términos económicos se conoce con el nombre de ventaja competitiva. Porter (1987) la define así: «cualquier característica de una empresa que la distingue del resto y la sitúa en una posición superior para competir» (p. 59).

Desde el punto de vista humano, cada vez se nos exigen mayores habilidades y conocimientos, siendo curioso que el término que se emplee para ello sea precisamente el de «competencias» como ya se definió, por lo que puede reflejarse un indicio del panorama social en el que nos encontramos. Es más, el sistema capitalista vigente junto con la actual situación de crisis económica generalizada en la que tanto empresas como puestos de trabajo peligran no ayuda a que surjan sentimientos de comunidad. En palabras de Aristóteles: «el individuo es su propio amigo más estrechamente que ninguno otro; y es así mismo a quién sobre todo deberá amar» (Aristóteles, libro XI, capítulo 8).

A pesar de ello, lo más preocupante de esta situación es la visión normalizada que tenemos sobre la rivalidad entre las sociedades y la impasividad y aceptación que nos produce. En el documental *La pesadilla de Darwin* (Sauper, 2004) se ponen de manifiesto la dos caras de la moneda. De un lado, los pescadores de perca del Nilo de Tanzania que, explotados por los países desarrollados, asumen su posición ruinosa; de otro lado, los países desarrollados del norte que se enriquecen a costa de los primeros, justificando que son más aptos para la supervivencia y por ello están más desarrollados.

### 3.2. Cooperación

Han sido numerosos los estudios que han demostrado que la cooperación ha permitido la continuación de la vida humana y el auge empresarial (Mariti y Smiley, 1983; Axelrod, 1986; Kropotkin, 1989; y Programa de las Naciones Unidas 1990, entre otros), pues por medio de la ayuda mutua resulta más fácil superar los obstáculos y desafíos sobrevenidos, ya que la acción de colaborar generalmente conlleva a la consecución de algún fin a través de la unión de los afectados. Como dice Montagu (1982): «sin cooperación entre sus miembros, ningún colectivo puede sobrevivir. La sociedad humana ha perdurado debido a la capacidad cooperativa de sus miembros, que ha hecho posible tal supervivencia» (p. 57).

Asimismo, Robert Owen (1771-1858) afirmaba (1813-1814) que la competencia humana origina necesariamente conflictos y guerras que producen perjuicios desde todos los puntos de vista. Tan seguro estaba de sus ideales que junto con Claude-Henry de Rouvroy conde de Saint-Simon (1760-1825) [ver *Le système industriel* (1820-1822)], Charles Fourier (1772-1837), Étienne Cabet (1788-1856) y los herederos de François Babeuf (1760-1797) deseaban establecer un nuevo orden social, conocido como “socialismo utópico” que perseguía la unidad y la fraternidad de los individuos, aunque es notorio el fracaso de su pragmatismo.

Incluso el propio Darwin, a pesar de sus ideas de lucha por la supervivencia, en su obra posterior *Origen del hombre* reconoció que en innumerables sociedades animales la lucha encarnizada conlleva a la desaparición completa de las especies, y en cambio la cooperación conduce al desarrollo de las facultades necesarias para vivir y reproducirse: «aquellas comunidades –escribió– que encierran la mayor cantidad de miembros que simpatizan entre sí, florecerán mejor y dejarán mayor cantidad de descendientes» (Darwin, p. 78).

Tendente a estas ideas era el geógrafo, naturalista y padre del anarco-comunismo Kropotkin que en su obra *El Apoyo Mutuo* muestra un sin fin de ejemplos de cooperación en el mundo animal, desde invertebrados hasta mamíferos: los más aptos, los mejor dotados para la lucha con todos los elementos hostiles son, de tal modo, los animales sociales, de manera que se puede reconocer la sociabilidad como el factor principal de la evolución progresiva, tanto indirecto, porque asegura el bienestar de la especie junto con la disminución del gasto inútil de energía, como directo, porque favorece el crecimiento de las facultades intelectuales (p. 86).

Aunque no sólo Kropotkin es fiel a estas ideas. La ayuda mutua entre las termitas, hormigas y abejas son estudiadas por Romanes (2012), Büchner (1906) y Lubbock (1946) entre otros. Asimismo, Darwin y Wallace reconocieron la sociabilidad como rasgo común de las aves. Es más, si pensamos en los

mamíferos la mayoría vive en sociedad (ciervos, cabras, zorros, topos, elefantes, roedores, cebras, focas, monos, etc.) frente a aquellos pocos carnívoros que viven solitarios (tigres, leopardos, etc.). Parece por todo ello, que la cooperación es esencial en la evolución de los animales y, por tanto, en la evolución de la humanidad.

A pesar de las creencias de los autores citados y otros muchos no mencionados sobre la cooperación innata del mundo animal, es necesario realizar demostraciones concluyentes que requieren de manipulación experimental. Estas investigaciones se vienen practicando principalmente con homínidos (el animal que por su grado de inteligencia más se aproxima al hombre), concretamente desde 1937 con los estudios de Meredith Crawford que pretendía demostrar la cooperación entre dos chimpancés, a través de una filmación donde se puede apreciar tal intención (Sociedad Chilena de Etología, 2013).

También, psicólogos como Tomasello y Warneken quisieron poner a prueba el instinto altruista del hombre, por lo que realizaron un experimento con niños menores de 15 meses (no condicionados aún por sus actos ni socializados formalmente) donde se les presentaban situaciones en las cuales podían ayudar o no a un tercero que lo necesitaba, siendo los resultados positivos en la mayoría de los casos (Herreros, 2012). Reafirmandose en sus investigaciones, publicaron un artículo junto con Hare, Melis y Hanus (2007) sobre el altruismo espontáneo de nuestra raza.

Con todo, y aún en nuestra rápida ojeada por el mundo animal vemos que la vida en sociedad no constituye excepción. Es más, supone la regla general, es la ley de la naturaleza. Precisamente el profesor Márquez (2014) bajo la idea de justicia relacional conecta el mundo del Derecho con la Sociología, analizando las relaciones jurídicas en base a tres elementos: institucionalidad, reciprocidad y socialidad que conducen a un círculo virtuoso de justicia o por el contrario un círculo vicioso de injusticia, dependiendo de la existencia de buena fe en las relaciones humanas.

### *3.3. Perspectiva comparada de competencia versus cooperación a lo largo de la Historia*

Debido a que la extensión del estudio está acotada, se realizará un breve repaso por la historia de la humanidad, ya que las relaciones de competencia y colaboración han estado presentes en todas las épocas. Con esta visión rápida de la evolución social se trata de repasar las principales organizaciones de vida humana, desde la tribu, pasando por la comuna aldeana, la ciudad libre y finalizar con el Estado centralizado. Ello significará una explicación acerca de por qué las relaciones laborales son de tal modo, pues suponen un avance de la interacción entre las personas.

#### *3.3.1. Competencia entre los salvajes*

Los salvajes era el término empleado para denominar a las primeras organizaciones humanas. La Real Academia Española, los define como: «los pueblos primitivos y los individuos que pertenecen a ellos». En el siglo XVII autores como Francis Bacon (1561-1626) y posteriormente Thomas Hobbes (1588-1679) escribieron sobre las relaciones del ser humano antes de la organización de la vida social (Etchegaray, 2007). Defendían que el estado natural del hombre era de guerra permanente de todos contra todos buscando

cada cual su propia conservación sembrando el germen de la competición y desconfianza.

Para Hobbes las acciones humanas están condicionadas por la fuerza de las pasiones, al margen de la moralidad, por lo que justifica que no se puede esclarecer si la actuación del hombre sea buena o mala, sino que tan sólo actúa en pro de su beneficio individual. Según su opinión, los hombres primitivos vivían en ese ambiente hostil hasta que aparecieron entre ellos legisladores, sabios y poderosos que asentaron los principios de convivencia pacífica.

En un intercambio epistolar [de 1932] entre Albert Einstein (1879-1955) y Sigmund Freud (1856-1939), ¿Por qué la guerra? «*Warum Krieg?*», el psicólogo contesta al físico que la conducta del hombre está precisamente guiada por pulsiones: aquellas que quieren conservar y reunir –las llamadas eróticas, por el Dios Eros– y otras que quieren destruir y matar –llamadas de agresión y destrucción–. Las pasiones de Hobbes son las pulsiones de Freud.

A estas ideas se suman las de Huxley (1960), que en su obra *el Fin y los Medios*, defiende que los hombres primitivos eran comparables a tigres o leones, sin concepciones sociales y con el único fin de conseguir su supervivencia a través de la lucha: los pueblos se preparan para la guerra, entre otras razones, porque la guerra forma parte de las grandes tradiciones; porque la guerra los estimula y les proporciona algunas satisfacciones personales o sustitutivas; porque viven en una sociedad dentro de la cual se venera el éxito cualesquiera hayan sido las formas en que se ha obtenido, y dentro de la cual la competencia parece más “natural” que la cooperación, porque en las circunstancias actuales es más habitual (p. 53)

### 3.3.2. Cooperación entre los salvajes

Thomas Hobbes, al igual que otros filósofos del siglo XVIII, mantenían las creencias de que los humanos primitivos vivían en forma de pequeñas familias nómadas. En cambio, se ha demostrado con la etnología y gracias a los estudios de Bachofen, Mac Lennan, Morgan, Edward B. Tylor, Maine, Post, Kovalensky y muchos otros, que la humanidad no comenzó su vida en forma de pequeñas familias solitarias. Las formas más antiguas de la vida social son los grupos, los clanes, las tribus, y no las familias, que surgieron mucho después con la evolución del hombre (Kropotkin, 1989).

De hecho, estos grupos sociales fueron cada vez más organizados. Es más, obedecían sus normas y preceptos más ciegamente aún de lo que el hombre civilizado obedece las prescripciones de sus leyes. Actualmente existen tribus como las de los bosquímanos, los hotentotes o los esquimales, entre otras, donde se puede observar tal respeto y en base a éstas se ha podido conocer con más profundidad la vida allí.

Añadir también, que dentro de la tribu todo es para todos, no existe la propiedad privada. Asimismo, cualquier miembro del grupo está obligado a ayudar a otro que se encuentre en apuros. Nuestro pensamiento como sociedad civilizada puede no estar de acuerdo con conductas que mantenían los hombres primitivos, pero ello no quita el reconocer que sentaron las bases de la socialidad y solidaridad, y sin ellos, la humanidad nunca hubiera alcanzado el nivel de desarrollo con que cuenta ahora.

### 3.3.3. *Competencia entre los bárbaros*

La palabra bárbaro se emplea en esta lectura siguiendo a Morgan y otros antropólogos, exclusivamente para designar el período de la comuna aldeana que siguió a la organización tribal, hasta la formación de los estados contemporáneos.

Con el paso del tiempo dentro de los clanes surge el fenómeno de la familia, que perturba de manera inevitable la unidad establecida. La familia procura la propiedad privada y la acumulación de riqueza. Este hecho produce luchas internas de unas tribus contra otras, de familias enteras dentro de las propias tribus, de los individuos entre sí. Estas situaciones sirven de fundamento para reforzar los pensamientos de los filósofos más pesimistas que reafirman sus ideas de que la guerra y la opresión son la verdadera esencia de la naturaleza humana.

Es más, el origen de la esclavitud parece consistir precisamente en las disputas de las distintas tribus y clanes que competían por los mismos recursos (Varsavsky, 2007). Por tanto, las culturas tribales pueden tener un doble sentido. Por un lado, de manera positiva, creando lazos de solidaridad entre sus miembros. Por otro lado, la parte negativa que entraña el deseo de exterminar o someter a la otra tribu.

Llegados a este punto, a los pueblos bárbaros se le presentan dos opciones: dejar su clan y disolverse en grupos minoritarios de familias, o buscar alguna nueva forma de estructura social que les mantuviera unidos. Los que eligieron la primera opción acabarían dispersándose lo que condujo a su desaparición. En cambio, los que optaron por la opción de unidad continuaron existiendo, como se verá en el apartado siguiente.

### 3.3.4. *Cooperación entre los bárbaros*

Las tribus de bárbaros que, pese a los contratiempos que se fueron presentando, se mantuvieron unidas, llegaron a crear una estructura social nueva que les permitiría afianzar los lazos hasta ahora existentes, aunque debilitados. Se trata de la comuna aldeana que procuraba un territorio común debiendo ser defendido por todos sus habitantes.

Esta nueva organización social se sucedió hasta casi el siglo XIX y se extendió por toda Europa en diferentes periodos de tiempo hasta confirmar que todos los pueblos y razas que actualmente conocemos provienen de la comuna aldeana.

De hecho, la garantía de la tierra a sus habitantes, la defensa contra la violencia frente a terceros y el desarrollo en cuanto a la organización social (puesto que cada cambio jurídico, militar, educacional o económico era elegido por todos sus miembros), son indicios de lo que posteriormente sería la democracia.

Por consiguiente, se puede creer que las comunas aldeanas partían de las antiguas tribus, con sus mismos ideales de ayuda mutua, pero evolucionadas. Sin embargo, este tipo de organización social no permaneció inmutable. Las comunas se unirían en federaciones y confederaciones, que posteriormente sentarían las bases para la concepción de las naciones.

### 3.3.5. *Competencia en la ciudad medieval*

En Europa durante la Edad Media buena parte de la institución clásica de la esclavitud es sustituida por la servidumbre, propia del sistema feudal. Esta

nueva forma de organización social otorga diferente tratamiento a las personas. La sociedad estaba basada en una profunda desigualdad donde la rivalidad, la lucha interna de las clases y la competencia estaban presentes día tras día. El sistema se componía de 3 estamentos: el primero, con los nobles y el rey en la cúspide, encargados de dirigir la guerra y siendo propietarios de la tierra; el segundo, con el clero con gran poder en la época; y el tercero con las clases más desfavorecidas (campesinos, villanos y siervos) sometidos a los dos estamentos anteriores (García de Cortázar, 2008).

#### 3.3.6. *Cooperación en la ciudad medieval*

La Edad Media fue un periodo muy largo y complejo en el que la sociedad evolucionaría desde una comunidad rural sometida, hasta una sociedad urbana libre, en parte debido a una nueva estructura social, las gildas (heredadas de las gildas artesanas o colegios de artesanos que existían en la antigua Grecia y la Roma clásica), que caracterizarán esta época. Se trata de asociaciones medievales de obreros, comerciantes, artesanos, sacerdotes, pintores, maestros de escuelas, mendigos, prostitutas, etc., que procuraban un doble sentido: dejaban un amplio margen a la iniciativa personal y, al mismo tiempo, respondían ante la necesidad de apoyo mutuo del hombre, considerando los mismos derechos a todos sus miembros.

El objeto principal de la ciudad medieval era asegurar la libertad a través de la toma de decisiones en asamblea popular democrática, la administración propia, con diferente jurisdicción entre ciudades, preservar el consumo y la producción, y por último, garantizar la paz social, por lo que se alcanzaron grandes resultados en el bienestar común, en la industria, en el arte, la ciencia y el comercio.

#### 3.3.7. *Competencia en la sociedad moderna*

En el siglo XVI cuando la decadencia de las ciudades medievales era ya inminente, el nacimiento de los estados militares ocupó la nueva forma de organización social, que perduró durante tres siglos. La centralización del poder en el Estado no permitía que se produjeran “organizaciones independientes”, lo que conllevó a la destrucción de hasta entonces las formas de organización social conocidas, las comunas aldeanas y las gildas. Por esta razón, los ciudadanos cada vez mantenían mayor número de obligaciones con el Estado y menor con sus paisanos, pasando las necesidades ajenas a un segundo plano, de ahí que las asociaciones profesionales fuesen prohibidas. En consecuencia, se acaba así con la autonomía y libertad de los ciudadanos que garantizaba la ciudad medieval, para verse controlados, sometidos y dependientes del Estado soberano. Por otro lado la esclavitud en los siglos modernos es espeluznante y degradante en el tráfico americano, y los Códigos negros borbónicos establecieron, para muchos delitos y algunos de escaso relieve, la pena capital.

#### 3.3.8. *Cooperación en la sociedad moderna*

A pesar de las restricciones por parte del Estado, el pueblo obrero no desistió. Son conocidas las tremendas luchas obreras con graves consecuencias para los inconformistas durante la Revolución Industrial, empezando por Gran Bretaña y posteriormente extendiéndose a toda Europa. En palabras de Foucault (1990): «la voluntad de los individuos debe

incardinarse en una realidad que los gobiernos han pretendido monopolizar. Ese monopolio es el que hay que socavar poco a poco y día a día» (p. 314).

Tras muchas pérdidas y represiones humanas se consiguieron legalizar las asociaciones profesionales para la defensa de los intereses laborales, lo que hoy son nuestros sindicatos. Las asociaciones políticas también brindaron la oportunidad de que el pueblo hablara. Por ello, la sociedad poco a poco iba adquiriendo la emancipación que le fue arrebatada. Surgieron asociaciones no sólo de profesionales, sino con otros matices sociales (sociedades amistosas de apoyo mutuo "*friendly societies*", clubs de las aldeas y ciudades para pagar la asistencia médica y los entierros, uniones de chistosos denominadas "*oddfellows*", etc.) con el común denominador de la ayuda y solidaridad de sus integrantes.

Rosanvallón (2012) pone de manifiesto la importancia de la libertad individual para el progreso de la sociedad: la autonomía individual implica por tanto una garantía social: solo puede desplegarse en una sociedad que rechaza todas las dependencias. Solo una sociedad de individuos independientes tiene sentido en un mundo de libertad. La autonomía se inscribe necesariamente en el marco de una reciprocidad activa (p. 41).

Hoy por hoy, es fácil imaginar las innumerables asociaciones, clubs, sociedades, uniones que existen, pero es pertinente recordar que en tiempos pasados la concepción de libertad para pertenecer a cualquiera de ellas no era tan evidente. Es más, asociaciones presentes actualmente son imprescindibles para evitar la marginalidad y la exclusión social como las sociedades de beneficencia, u otras muchas en defensa de colectivos concretos como plataformas de acciones sociales o programas de voluntariado que suponen un ejemplo de sentimientos de altruismo y cooperación.

Una vez repasado el contexto histórico de la evolución social puede hacerse una idea de por qué las relaciones sociales son de tal modo, y evidentemente de las relaciones en lo que al trabajo se refiere.

### 3.4. *Variables objeto de estudio*

Las organizaciones tratan de conseguir que sus trabajadores participen en la consecución de los objetivos empresariales, para ello, el clima laboral de la organización tiene que ser el adecuado y los trabajadores han de estar motivados y satisfechos en su trabajo. Clima, motivación y satisfacción laboral son variables relacionadas entre sí, aunque difieren en algunos aspectos: el clima refleja el conjunto de percepciones globales que se tiene de la organización; la motivación hace referencia al interés que demuestran los trabajadores al realizar la tarea; y la satisfacción dependerá de las variables anteriores junto a otras circunstancias.

#### 3.4.1. *Clima laboral*

Entre las diferentes definiciones existentes todas recogen la distinción que genera el clima laboral de una organización a otra, su relativamente durabilidad en el tiempo y la influencia que causa en la conducta de los individuos, este conjunto de características fueron propuestas por Forehand y Gilmer (1964). Aunque, una conceptualización posterior del clima laboral introduce a la definición la interacción persona-situación, de tal modo, que cada persona interpreta de distinta manera las variables situacionales que se le presentan, y a partir de sus valoraciones se van reconfigurando los diversos climas

organizacionales. Autores como Schneider y Reichers (1983) son partidarios de este planteamiento.

Silva (1992), partiendo de las características expuestas por los anteriores autores, elabora una definición en la que deben estar presentes los siguientes factores: una relativa estabilidad, la opción de diferenciar organizaciones, que sea percibido por los miembros y que sirva para describir situaciones. Ahora bien, todas las definiciones consideran que el clima laboral va a influir directamente en el grado de motivación y satisfacción de los trabajadores y, por ello, en la productividad de la empresa y en la consecución de sus objetivos. En palabras de Stringer (2002) el clima laboral supone: «la colección y el patrón de funcionamiento de los factores del entorno organizacional que generan motivación» (p. 19).

Para determinar la motivación y satisfacción de los empleados se utilizan, entre otros instrumentos, mediciones en el ambiente de trabajo. Estas mediciones se recogen en las encuestas de clima laboral, las cuales contendrán las opiniones de los empleados con respecto a la organización. Además, sirven para prever problemas y posibles focos de conflicto interno. No obstante, las encuestas sólo presentan una percepción individual del clima, por lo que exigen la necesidad de investigar la validez y fiabilidad de las percepciones de los trabajadores. Así como también puede suceder que la plantilla responda atendiendo al fenómeno de deseabilidad social, por lo que los resultados no resultarán válidos.

Sin embargo, las organizaciones también utilizan a observadores externos y a personal directivo para que elaboren informes acerca del ambiente de trabajo, aunque estas valoraciones implican un mayor coste en tiempo y dinero que muchas organizaciones no pueden asumir.

Ahora bien, en todas las mediciones de clima laboral las unidades de análisis más estudiadas son: el individuo, la estructura organizacional, las funciones y las estrategias y nuevas tecnologías. Asimismo, las variables más significativas son: la autonomía, el sistema de incentivos, la supervisión, la comunicación entre los miembros de la organización y el sistema de establecimiento de objetivos y procedimientos (Guillén, Gala y Velázquez, 2003, pp. 167-170).

Actualmente entre los factores y riesgos psicosociales asociados al ambiente laboral destacan el mobbing, el acoso laboral, el burnout y el estrés. Todos ellos producen en el trabajador desmotivación, desequilibrio emocional, apatía, tristeza, etc. Además dan lugar a que la organización deba preocuparse de aspectos como el absentismo, la productividad y la rotación de puestos de sus trabajadores. Es más, tanto afecta el ambiente de trabajo a los empleados que ha sido catalogado en el estudio realizado por Randstad (2014) (el análisis recoge una muestra total de 8.054 participantes entre hombres y mujeres, de edades comprendidas entre los 18 y los 65 años) para fidelizar el talento laboral, como el factor más influyente en la conciliación de la esfera laboral y familiar.

#### 3.4.2. *Motivación laboral*

El concepto de motivación es utilizado en diversos contextos y con distintos sentidos. Según Mitchell (1982), en términos generales, la motivación supone el conjunto de procesos psicológicos que conducen a la realización de acciones repetidas con el fin de conseguir un objetivo concreto. En lo que al ámbito



laboral se refiere, es la realización de acciones desprendiendo altos niveles de energía y esfuerzo del trabajador para conseguir objetivos organizacionales además de satisfacer ciertas metas y necesidades personales (Robbins, 1994). Es por ello, que Vroom (1964) afirma que cuanto más motivado esté un trabajador para desempeñar su tarea eficientemente, más efectiva será su capacidad para emprender las acciones. Por tanto, la motivación es esencial para conseguir el desempeño, el bienestar y la satisfacción de las personas que forman parte de la organización.

Sin embargo, antes de continuar se debe aclarar que, aunque en ocasiones se utilicen los términos de motivación y satisfacción de manera equivalente como ocurre en la teoría bifactorial de Herzberg (que se explicará más adelante), no tienen el mismo significado. Autores como Hersey, Blanchard y Johnson (1998, p. 84) refieren que «la satisfacción es una consecuencia de los acontecimientos pasados, mientras la motivación es el resultado de las expectativas por venir». De esta frase se deduce que la motivación es un fenómeno anterior a la conducta, mientras que la satisfacción es una actitud post-conductual que refleja juicios de valor de los individuos con relación a las recompensas que reciben.

A raíz de esta explicación la motivación no debe ser considerada como una técnica a emplear para conseguir solamente un rendimiento productivo de los trabajadores, sino que se debe tener en cuenta la satisfacción personal de los mismos, puesto que ello repercutirá en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Aclarados estos términos y continuando con la variable a estudiar, las organizaciones deberán plantearse qué motiva a sus empleados y cómo motivarlos. Para ello, es preciso distinguir: por un lado, los motivadores externos al individuo o motivadores extrínsecos que desde el punto de vista laboral son los incentivos, el salario, los beneficios sociales, los premios, los castigos, la promoción, el aprecio de los demás, etc., en definitiva, son motivadores que no dependen del control del trabajador; por otro lado, los motivadores internos o motivadores intrínsecos que están provocados por aspectos característicos de la propia actividad que realiza el empleado, por lo que pasan a estar gobernados por la persona. A la empresa le conviene este tipo de motivación, pues supone la manera más efectiva para que el trabajador se esfuerce por encima de lo estrictamente exigido, ya que disfruta con su propio esfuerzo.

Con respecto al proceso básico de la motivación se produce cuando los motivadores internos causan en la persona una serie de necesidades, expectativas e intereses que rompen el equilibrio natural, generando una tensión que proporcionará la energía suficiente para tratar de satisfacer dichas necesidades. Una vez explicado el proceso, decir además, que la motivación no depende únicamente de las medidas tomadas en la empresa, sino también, y sobre todo, de las percepciones, creencias, valores, intereses y necesidades de las personas que forman parte de la organización. Por consiguiente, los procesos motivacionales deben ser específicos para cada individuo.

Sin embargo, a principios del siglo XX no se pensaba de igual forma. Para la Organización Científica del Trabajo el empleado es considerado un ser egoísta que se mueve únicamente por estímulos pecuniarios, al que hay que vigilar para que realice sus tareas de la manera más eficiente posible. Además, estas ideas refieren que la motivación extrínseca genera en el empleado resultados

más visibles que la motivación intrínseca. Estos planteamientos que procuran mayor importancia a las retribuciones ensalzan la competencia individual de los trabajadores (Coriat, 2001).

Años más tarde, surge la Escuela de las Relaciones Humanas, donde el modelo “hombre-máquina-económico” cede terreno frente a planteamientos más humanistas. El precursor de esta escuela fue Elton Mayo con las investigaciones que comenzaron en 1924 para la Western Electric Company (aunque él se incorporaría varios años después) con el fin de aumentar la productividad de los empleados en la fábrica. En este experimento se descubrió que el buen trato que recibían los trabajadores ejercía efectos en la productividad mayor que una subida del salario o aumento de los servicios sociales. También demostró la importancia de la influencia del grupo de trabajo, de los factores psicosociales del trabajo (clima laboral, participación en la toma de decisiones, integración en el grupo de trabajo, etc.) y de las relaciones informales de los empleados.

Sin embargo, existen críticas como en casi todos los estudios. A éste se le achaca que la manera de actuar de los empleados no era natural, pues habían sido sometidos a entrevistas de psicoterapia y *counseling* laboral que podían ejercer alguna influencia en sus comportamientos. A pesar de los detractores, es curioso como el panorama social paulatinamente iba cambiando de pensamiento y empezándose a considerar al trabajador como una persona y no como un instrumento para realizar el trabajo.

Explicados los primeros estudios que se realizaron para aumentar el rendimiento laboral, actualmente es lógico pensar que los trabajadores para ello han de estar contentos en su trabajo (idea que por aquella época no era tan obvia) es por eso que existe un gran número de teorías de motivación que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo. Son varias las clasificaciones que se han hecho de estas teorías, aunque la más clásica parte de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) que será la que se utilizará a continuación.

Por un lado, están las teorías de contenido, que analizan los elementos o factores que motivan a las personas a trabajar. Entre las más conocidas se encuentran la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría X e Y de McGregor, la teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de la motivación de logro de McClelland y la teoría ERG de Alderfer; por otro lado, las teorías de proceso describen el proceso motivacional: cuáles son sus orígenes, cómo se desarrolla, qué resultados se obtienen, etc., en esta clasificación se encuentra la teoría de la expectativa de Vroom, la teoría de equidad de Adams y la teoría de la finalidad o del establecimiento de metas de Locke.

#### A) Teorías de motivación laboral de contenido

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| Teoría de la jerarquía de necesidades Maslow (1943) |
|-----------------------------------------------------|

Para estudiar la motivación en el trabajo es preciso partir del conocimiento de las necesidades humanas y de cómo actúan sobre la conducta. Maslow, en su obra *A theory of human motivation*, explica la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas en una pirámide de cinco niveles que variarán según las circunstancias personales.

Estas necesidades son las fisiológicas, las de seguridad, las sociales, las de estima y las de autorrealización. Además, afirma que, para que entre en juego una necesidad de orden superior, deben ser satisfechas las necesidades de orden inferior. Por consiguiente, habrá que saber en qué nivel de necesidad se encuentra una persona para poder motivarla eficazmente.

Sin embargo, esta teoría no se refiere específicamente al mundo laboral, aunque su amplitud permite aplicarla con éxito al mismo. Además, no exenta de críticas, ha tenido gran importancia en el campo de las organizaciones, pues las demás teorías, explícita o implícitamente, derivan de esta.

#### Teoría X-Y de McGregor (1960)

Este autor parte de que la condición humana puede ser explicada por medio de dos teorías: la primera, la teoría X con una visión pesimista del ser humano en lo que a sus responsabilidades laborales se refiere; la segunda la teoría Y con unos pensamientos más tendentes a que los trabajadores emplean su esfuerzo y tesón en el trabajo. Además, McGregor reagrupa la jerarquía de necesidades de Maslow y la clasifica en tres niveles: las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y, por último, las necesidades de autorrealización.

#### Teoría de los dos factores de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)

Estos estudios tuvieron una importante relevancia en el campo de la motivación en el trabajo, pues a partir de su formulación será cuando se empiece a criticar seriamente el modelo de la Organización Científica del Trabajo. A partir de sus investigaciones Herzberg diferencia dos tipos de factores: los motivadores que son intrínsecos al puesto de trabajo ya que implican reconocimiento, responsabilidad, creatividad, etc., generando satisfacción en los empleados; y los de higiene que se refieren a aspectos extrínsecos del puesto como las relaciones interpersonales, el salario, la política de la organización, que pueden producir insatisfacción laboral.

Ahora bien, a pesar del tremendo impacto que supuso para la psicología de las organizaciones esta teoría, ha sido ampliamente criticada por tanto por su metodología (Herzberg supone una relación entre satisfacción y productividad, pero no incluye a ésta última en su investigación), como porque más que una teoría de la motivación parece ser una teoría de la satisfacción laboral (Locke, 1976).

#### Teoría de las necesidades sociales de McClelland (1951 y 1961)

Para McClelland la motivación laboral se va reconfigurando a lo largo de la vida de las personas como fruto de su aprendizaje y divide en tres las necesidades: de logro, de poder y de afiliación, ésta última íntimamente relacionada con las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo. En particular, estos estudios han sido muy útiles en la selección de personal y promoción interna, puesto que las distintas necesidades de los trabajadores serán determinantes para conocer sus expectativas laborales.

Teoría ERG, de Alderfer (1969)

Alderfer readaptó la teoría de Maslow al ámbito laboral, reduciendo a tres las necesidades personales: de existencia que incluye las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow; de relación donde agrupa las necesidades sociales y las de reconocimiento externo; y las de crecimiento refiriéndose a las de autoestima y de autorrealización. No obstante, aunque estos planteamientos se fundamenten en la teoría de Maslow, también realiza críticas a la misma, pues reconoce la posibilidad de que puedan producirse varias necesidades al mismo tiempo independientemente del nivel que ocupen en la pirámide. Además, propone una situación nueva de frustración-regresión, que se produce cuando un nivel de orden superior de necesidades no es alcanzado, activándose la necesidad inferior.

B) Teorías de motivación laboral del proceso

Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

En esta teoría el determinante fundamental para la motivación se centra en la percepción subjetiva que otorga el trabajador hacia la consecución de un fin determinado en base al esfuerzo empleado para conseguirlo. Dicho en otras palabras, si las personas creen que tienen la capacidad suficiente para emprender acciones determinadas y con ello lograr las metas propuestas, se esforzarán por conseguir las.

Asimismo, esta teoría también es conocida como VIE, ya que para Vroom existen tres conceptos fundamentales: la valencia que es la valoración del resultado por medio de la acción llevada a cabo; la instrumentalidad que se refiere al esfuerzo empleado; y la expectativa que es la creencia de que las acciones realizadas proporcionarán el resultado esperado. Por tanto, según este autor, un trabajador tendrá un rendimiento laboral adecuado siempre y cuando crea que su esfuerzo influirá en la consecución del rendimiento, de este modo estará motivado para alcanzarlo.

Teoría de la equidad de Adams (1963)

Adams quiso reflejar la motivación laboral desde una perspectiva de comparación. Es decir, los trabajadores hacen balance entre lo que aportan a la organización (formación, experiencia, aptitudes, esfuerzo, tiempo, etc.) y lo que reciben de ella (sueldo, reconocimiento, estatus, oportunidades, etc.) en relación con otros compañeros de trabajo (nivel interno) o trabajadores de empresas del mismo sector (nivel externo).

Por esta razón, los dos elementos fundamentales del modelo de Adams son la comparación social y la percepción de equidad o justicia en los intercambios persona-organización, cuando el trabajador perciba un desequilibrio en su recompensa puede suceder que se sienta infracomensado respecto a otros, o en deuda por disfrutar de privilegios y/o compensaciones, para Adams esta situación de insatisfacción es lo que motiva al trabajador a recuperar el equilibrio.

|                                                    |
|----------------------------------------------------|
| Teoría de establecimiento de metas de Locke (1968) |
|----------------------------------------------------|

Para Locke las personas deciden conscientemente unas metas a alcanzar y esta decisión es el elemento central de su motivación laboral. En este sentido, los empleados que pretendan conseguir metas más costosas desarrollarán mayores niveles de esfuerzo laboral que aquellos otros que se fijen metas menos ambiciosas.

Una vez expuestas las teorías de la motivación que sirven para este estudio, se observa que cada una generalmente se centra en aspectos concretos sin pronunciarse en otros que resultarían interesantes a la hora de estudiar la motivación. Es por ello, que otros autores han propuesto modelos integradores de diferentes teorías como Robbins (1994) que unifica la teoría ERG, la teoría de la equidad, la teoría de las expectativas y la teoría de las metas. O más recientemente Quijano y Navarro (1998) que relacionan la satisfacción de las necesidades personales con la percepción que se tiene de realizar el trabajo bien hecho, con lo que se obtiene el índice de motivación esperada (IMEs).

En vista a la consideración que se tiene del trabajador a lo largo del tiempo, se puede afirmar que ha evolucionado favorablemente en la teoría, aunque en la práctica no se apliquen todos los fundamentos teóricos existentes, quedando por consiguiente bastante por mejorar. No obstante, es tal el cambio producido en favor del trabajador que incluso existe un programa televisivo recientemente estrenado en España «El jefe infiltrado» copiado del formato estadounidense *Undercover Boss* donde el jefe, tras un proceso de caracterización, forma parte durante unos días de la plantilla de su empresa tratando de evaluar, analizar y valorar el trabajo de sus empleados con el fin de conocerlos mejor y poder motivarlos en su trabajo y así mejorar también los resultados de la empresa.

Para concluir con esta variable, desde la psicología organizacional positiva se han estudiado dos conceptos relacionados: *flow* y *engagement*, así que este estudio no podía pasarlos por alto. El *flow* es considerado por Seligman y Csikszentmihalyi (2000) como una experiencia óptima de disfrute que ocurre cuando un sujeto está motivado y capacitado para llevar a cabo una actividad por la que se siente desafiado. En esta tarea el trabajador se esforzará al máximo para terminarla exitosamente, aplicando para ello todos sus recursos y capacidades. El *engagement* es «un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo» (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker, 2002, p. 74). Estos términos, aunque aparentemente similares, difieren en el tiempo y contexto en que concurren, mientras que el *flow* es un estado más breve y referido a tareas o aspectos concretos del trabajo, el *engagement* es estable y duradero en el tiempo y está orientado al trabajo en general.

### 3.4.3. Satisfacción laboral

Pese a ser una de las disciplinas más tenidas en cuenta en la Psicología de las Organizaciones, su definición no es unánime. Es más, se llega a afirmar que el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de tantas maneras como autores han teorizado sobre el mismo (Rodríguez, 1998). Así, Smith, Kendall y Hulin (1969); Price y Mueller (1986); Muchinsky, (2001); y Newstrom y Davis (1993), entienden la satisfacción laboral como sentimientos, respuestas emocionales y afectivas, para otros autores, se trata de una actitud o varias actitudes desarrolladas por la persona hacia su trabajo en general o hacia

facetas específicas del mismo (Beer, 1964; Salancik y Pfeffer, 1977; Harpaz, 1983; Griffin y Bateman, 1986; Arnold, Robertson y Cooper, 1991, y Bravo, 1992).

No obstante, los distintos autores coinciden en que la satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que el individuo busca en el trabajo y lo que realmente consigue de él (Locke, 1969; y Porter y Lawler, 1969). El equilibrio de estos aspectos producirá satisfacción al empleado, por el contrario, si se produce desequilibrio, éste podrá ser de dos tipos: intrapersonal, cuando el individuo compara las percepciones que tiene de sus experiencias laborales con su propio criterio; e interpersonal, cuando el individuo se compara con otros (Muchinsky, 2001).

Dejando a un lado las distintas definiciones que el término suscita, nos centraremos en los primeros estudios de satisfacción laboral que fueron realizados por Hoppock (1935). A través de sus resultados se da a conocer la existencia de múltiples factores que podrían ejercer influencia en esta variable, dentro de los cuales se refirió a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. Asimismo, con sus investigaciones también se incluyen factores externos del individuo como son la naturaleza del trabajo o el grupo profesional, como condicionantes de la satisfacción laboral.

En torno a 1953, Schaffer mantiene la idea de que la satisfacción laboral tiene lugar cuando se cubren necesidades individuales. Al igual que Maslow (1943) y más tarde Alderfer (1969) son partícipes de la teoría de las necesidades básicas (aunque cada autor propone distintas necesidades a cubrir, la teoría que más repercusión tuvo fue la de Maslow), las cuales el individuo trata de alcanzarlas con su actividad laboral.

Pero sin duda, el impulso definitivo a la investigación de la satisfacción laboral se produce con Herzberg, *et al.* (1959) y su teoría bifactorial, para algunos (Locke, 1976) suponiendo más una teoría de satisfacción laboral que de motivación. Es por ello, que Locke completa la teoría bifactorial identificando 9 facetas específicas de satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo, el salario, las promociones, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros, y con la compañía y dirección.

Por otra parte, las investigaciones de Hulin (1966) sobre la satisfacción laboral de empleadas administrativas de 300 oficinas mostraron que las que vivían en entornos sociales de un nivel socioeconómico más elevado tendían a estar menos satisfechas con su empleo. Partiendo de estos resultados, se confirman las teorías del grupo de referencia como marco para la valoración del trabajo y como criterio que influye en el tipo de actividades que el trabajador realiza.

Korman (1978) en cambio, tras una revisión de la teoría de las necesidades y de la de los grupos de referencia, plantea que la satisfacción laboral está en función del grado en el que las características del puesto de trabajo se ajusten a las normas y deseos del grupo de referencia social al que pertenezca el sujeto.

Por todo lo expuesto, para los directivos de recursos humanos es imprescindible conocer cuáles circunstancias originan satisfacción laboral en su personal, puesto que la insatisfacción es uno de los principales motivos que inducen a la rotación de puestos de trabajo y al absentismo. Sin embargo, aunque parezca contradictorio, la satisfacción no tiene una relación directa con el desempeño laboral, tal y como proponía el modelo de las relaciones

humanas. Autores como Vroom (1964) y Porter y Lawler (1969) han justificado este cambio argumentado que una alta productividad generalmente está asociada con mayores beneficios, reconocimiento, posibilidades de promoción, en definitiva con recompensas. Ahora bien, estos factores originarán satisfacción laboral siempre y cuando dicha productividad no suponga un esfuerzo demasiado elevado ni ponga en peligro las relaciones familiares, por lo que de manera general la satisfacción no es un factor causal de la productividad, aunque en ocasiones una buena productividad puede mejorar la satisfacción laboral.

Por todo lo expuesto, es tarea del profesional de recursos humanos gestionar los cambios oportunos en la organización, impulsar el compromiso de los empleados, garantizar un clima laboral óptimo, integrar a los trabajadores en la cultura corporativa, proponer programas que ayuden a motivar al personal, y en definitiva lograr que los objetivos empresariales se adecúen a las necesidades personales.

#### 3.4.4. *Retribuciones*

La retribución total que reciben los empleados de las distintas organizaciones se compone de tres factores: el salario base, los incentivos salariales y las prestaciones. Una categoría especial de las prestaciones son las retribuciones en especie, según el art. 42 de la Ley 35/2006, de IRPF, son: «consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda». Por tanto, no tendrán la consideración de retribuciones en especie las cantidades monetarias entregadas al trabajador distintas del salario base y de los incentivos salariales. A continuación, se explicará cada uno de ellos para posteriormente centrarnos en la parte del salario que precisa este estudio. El primero se refiere a la cantidad fija monetaria que el empleado recibe regularmente, ya sea mensual, semanal o por horas. Los incentivos o retribuciones variables son cantidades monetarias cuya cuantía dependerá del rendimiento o consecución de los objetivos alcanzados por los trabajadores. En la nómina los conceptos más comunes para representar esta parte de la retribución son las comisiones, las primas y el plus de productividad. Por último, las prestaciones, a veces denominadas retribuciones indirectas, abarcan una amplia variedad de programas como planes de pensiones, seguro de desempleo, coche o teléfono de empresa, vivienda, aparcamientos, etc., que normalmente reciben los empleados con un estatus superior en la organización. Las empresas determinarán qué cantidad de factores y cuantía de los mismos formarán parte de la nómina de sus empleados.

Es conveniente diseñar un buen sistema de retribuciones que permita alcanzar las metas corporativas y, a la vez, mantenga a los empleados contentos, pues los gastos de personal generalmente suponen grandes cantidades monetarias de costes totales en las empresas. Es por ello, que el departamento de recursos humanos a la hora de implantar el sistema de retribuciones decidirá los más rentables de entre numerosas opciones. En este trabajo se presentarán los que interfieren en la investigación realizada, estos son: equidad interna frente a equidad externa, rendimiento frente a participación, retribución fija frente a retribución variable, retribución en función del puesto de trabajo frente a retribución en función de la persona y

recompensas monetarias frente a recompensas no monetarias (Gómez-Mejía, Balkin y Cardi, 2000, pp. 322-331).

- Equidad interna frente a equidad externa: en lo que a salario se refiere cuando es justo se entiende que es equitativo. El sistema de retribuciones puede ser equitativo dentro de la propia empresa, esto sería equidad interna, o bien, equidad externa cuando se refiere a las empresas del mismo sector. Al plantearse estos tipos de equidad los directores de recursos humanos pueden optar entre el modelo de justicia distributiva o el modelo del mercado laboral.

El primero parte de que los empleados aportan a la empresa sus características personales, su tiempo, su esfuerzo, sus conocimientos, etc., a cambio de una contrapartida, esto es, el salario. Esta retribución es uno de los resultados más importantes pues otorgará al trabajador su nivel adquisitivo. El modelo de justicia distributiva está presente siempre que los empleados consideren que cobran un salario justo cuando la relación entre lo que ellos aportan y lo que reciben equivalga a lo aportado por otros trabajadores de igual puesto de trabajo, tanto dentro como fuera de la empresa.

El otro, el modelo del mercado laboral se ciñe a la ley de la oferta y la demanda económicas, pero enfocado a las retribuciones. Las empresas querrán pagar a sus trabajadores los salarios más bajos posibles dentro de la legalidad, y los trabajadores por contra querrán obtener los salarios más altos, teniendo en cuenta que si la oferta de mano de obra es elevada el salario será más bajo para un puesto de trabajo dado.

- Rendimiento frente a participación: las organizaciones darán mayor importancia al rendimiento cuando una parte substancial del salario de sus empleados esté vinculado a las contribuciones ya sean individuales o en equipos de trabajo, de forma que la cantidad recibida varíe de un empleado a otro. Son modelos basados en rendimiento el pago a destajo (por unidad producida) y las comisiones por venta. Por el contrario, las organizaciones que emplean un sistema de retribución basado en la participación pagan un sueldo igual a todos sus empleados. El salario mediante este sistema se irá incrementando conforme transcurra el tiempo, mediante pluses de antigüedad o revisiones del convenio colectivo. La determinación de un sistema u otro estará condicionada en gran medida por la cultura organizacional que tenga el dueño de la empresa.

- Retribución fija frente a retribución variable: la organización puede elegir entre pagar a sus empleados un sueldo fijo o un sueldo variable que fluctúe en función de criterios previamente establecidos, generalmente se fijará en función del rendimiento laboral. Esta elección repercute directamente en la conducta de los empleados, incidiendo a su vez en el clima laboral, es más, con esta investigación se trata de demostrar esta influencia negativa en el ambiente de trabajo, pues, como sostiene Vroom (1964), un individuo tiende a hacer aquellas cosas que están recompensadas.

Aún a pesar de los contratiempos que produce el sistema de incentivos en el ambiente laboral, ha calado en el actual panorama de incertidumbre que estamos atravesando ya que los trabajadores asumen parte de los riesgos compartidos con la empresa. Estos planes pueden aumentar la productividad laboral a corto plazo, pero también desencadenan una serie de efectos que han de ser previstos en el medio y largo plazo.

Uno de ellos es el llamado síndrome de "sólo hacen lo que se les paga" (Gómez-Mejía, Balkin y Cardi, 2000, p. 361) que se produce cuando la



organización vincula las retribuciones a indicadores concretos de rendimiento, por lo que algunos trabajadores se centran en estos indicadores descuidando otros aspectos importantes del puesto de trabajo. Por citar algún ejemplo concreto, en comercios donde los vendedores reciben comisiones por sus ventas como en el caso de El Corte Inglés, pueden descuidar la atención de los clientes para atender al mayor número posible, pues la probabilidad de que compren algún producto aumentará, también se puede producir discriminación en la atención a los clientes, ya que los empleados atenderán prioritariamente a los más «consumidores» y fieles a la empresa. Otro ejemplo, esta vez relacionado con la educación, se produce en EE.UU. en algunos centros de enseñanza donde se vincula el salario de los profesores a los resultados obtenidos por los alumnos en los exámenes oficiales, de forma que las clases se destinan a la preparación de los exámenes más que a comprender la materia en cuestión (Boston Globe, 1992).

Otro aspecto a tener en cuenta es el planteamiento de Antonio Garzón (2010) cuando afirma que la consecuencia del incentivo variable es su poder de sustitución de la motivación intrínseca por una motivación extrínseca. Por ello, las retribuciones variables serán efectivas cuando el trabajador esté motivado extrínsecamente y eso requiere que las cantidades pecuniarias sean elevadas, pues, si al empleado no le gusta el trabajo que desempeña, la decisión de no abandonar su puesto se deberá al elevado salario. Autores como Osterloh y Frey (1999) comparten este pensamiento.

Asimismo, los efectos negativos en el espíritu de cooperación son más que evidentes, tal y como se demostró en la compañía americana de telecomunicaciones Century Telephone donde el ambiente de trabajo estaba afectado por la competencia interna que desencadenó grandes rivalidades entre la plantilla influyendo en la calidad del servicio, las relaciones de trabajo y la motivación de los empleados (Pearce, 1987).

Otro efecto a destacar es la existencia de dificultades en la medición del rendimiento, puesto que hay que diferenciar las contribuciones aportadas por el trabajador de las aportadas por el departamento al que pertenezca y no siempre es tarea sencilla. Añadir también, que la evaluación del rendimiento no debe estar condicionada por valoraciones subjetivas que favorezcan o perjudiquen a los empleados. Igualmente, cuando se están determinando las ventas generadas por un vendedor concreto, éstas pueden depender más de su zona de ventas que de su habilidad generando a su vez situaciones de inequidad, estas circunstancias provocan que el rendimiento del trabajador no pueda ser medido de manera exacta.

Además, puede surgir el inconveniente de la consideración por parte de los empleados de que los programas de retribuciones por rendimiento no son del todo justos y no premian verdaderamente el esfuerzo, es lo que autores como Hills, Scott, Markham y Vest (1987) han denominado vacío de credibilidad. Este fenómeno conlleva a la desmotivación de los trabajadores por no ver recompensados sus esfuerzos y, en última instancia, puede generar insatisfacción laboral. Tal y como apuntan Gómez-Mejía y Balkin (1992) cuanto más se vincula la retribución al rendimiento, más se deshace la unidad de trabajo y mayor es el descontento de los empleados.

También el proyecto de la empresa de artes gráficas Solar Press confirma estos planteamientos. El experimento se basó en aumentar el salario variable de los empleados que más produjeran al mes, divididos en grupos de trabajo

de cuatro o cinco miembros y asignados a una máquina específica. Los efectos causados fueron negativos para la empresa, puesto que los trabajadores estaban sometidos a mucha presión, se forzaban las máquinas para que dieran mayores resultados de forma que se averiaban con mayor frecuencia, las relaciones laborales empeoraron considerablemente y el aumento de productividad alcanzada en los primeros meses del experimento se fue reduciendo hasta situarse en límites inferiores en comparación a los producidos antes del experimento. Finalmente el sistema de incentivos fue eliminado en su totalidad (Posner, 1989, citado en Gómez-Mejía, Balkin y Cardi, 2000, p. 363).

Con estos estudios se demuestra que las organizaciones, antes de implantar este sistema de retribuciones variables, deben prever las consecuencias que originará a medio y largo plazo. Aunque no siempre un sistema de retribuciones variables basados en el individuo es propenso al fracaso, incluso en ocasiones forma parte de la cultura corporativa de la empresa, como se mencionará posteriormente.

Una vez comentados los distintos efectos que causan las retribuciones variables, es preciso hacer mención de sus diversas formas, estas pueden ser: mediante primas individuales, primas por equipos de trabajo, la participación en los beneficios y los programas de propiedad de acciones de la organización.

Los planes de retribución basados en el individuo pueden afectar a la parte del salario base incrementando esta cuantía reflejada en la nómina de manera permanente, estos planes reciben el nombre de retribución por méritos. O bien, los programas de primas individuales que afectarán a los incentivos salariales, este tipo de retribuciones variables son más favorables para la empresa, puesto que no contraen ningún compromiso económico continuo con sus trabajadores, empresas conocidas como El Corte Inglés, Springfield o Amichi, utilizan una política de retribuciones mediante primas o comisiones en función de las ventas que generen sus empleados.

Las organizaciones occidentales mantienen que los planes de retribución por rendimiento basados en el individuo son equitativos, ya que recompensan el esfuerzo realizado de aquellos empleados que merecen ser reconocidos. Este enfoque cultural es propio del sistema exportado de EE.UU. En cambio, la empresa Toyota o la empresa Fujitsu utilizan los planes basados en el rendimiento por equipos para favorecer la cohesión grupal y mejorar el ambiente de trabajo. Este pensamiento parte de la cultura japonesa, que tiende más hacia la colectividad, con ambientes laborales paternalistas y compromiso organizacional de por vida.

Sin embargo, los planes basados en el rendimiento conjunto no siempre son favorables, puesto que es lógico pensar que, en un equipo de trabajo, no todos se esfuerzan por igual. El oportunismo de algunos siempre estará presente y puede incluso afectar al rendimiento de los que más trabajan. Es precisamente esta justificación la que emplea el sistema estadounidense para defender su sistema retributivo personal. Por todo ello, la política retributiva que emplee la empresa dependerá en gran medida de la cultura organizacional que tenga su fundador, transmitiendo valores colectivos o más individualistas.

La tercera forma de retribución variable es la participación en los beneficios que engloba a toda la organización, basándose en el rendimiento global de la misma, generalmente los beneficios que se distribuyen van a parar a un fondo de jubilación para los empleados (retribución en especie). Este tipo de retribución variable es distinta a la participación en las ganancias, puesto que

esta última contempla a un sólo centro de trabajo o fábrica en el caso del sector industrial. Para llevarla a cabo se crean comités formados por trabajadores y la dirección con el fin de proponer ideas que permitan economizar costes de la empresa, así parte de la cantidad ahorrada se distribuye entre los trabajadores, normalmente en forma de prima global.

Para terminar con la retribución variable, la última forma y menos usual serían los planes de participación de los empleados en el capital de la empresa. Estos planes se computan en función del rendimiento de toda la organización repartiendo la recompensa a los empleados en forma de acciones. Este sistema de retribuciones es propio de grandes empresas que cotizan en bolsa, por lo que este incentivo puede ser rentable a largo plazo. A pesar de ello, probablemente ejerza poca influencia en la motivación de los trabajadores, por lo que deberá de ir acompañado de otros sistemas más alentadores.

Centrándonos en el personal de ventas, los empresarios se plantearán que sistema de retribución es mejor, ¿fijo, a comisión o ambos? para determinar el más conveniente tanto para la empresa como para los empleados se deben estudiar los pros y contras de cada uno. Con el salario fijo los ingresos del empleado están garantizados, además el trabajo no resulta tan estresante por alcanzar ciertos niveles de ventas y los clientes pueden ser atendidos mediante un trato más personalizado, aunque presenta el inconveniente de que el trabajador pueda no esforzarse lo suficiente al no estar completamente motivado, incluso puede suponer una fuga de los vendedores que tengan un muy alto rendimiento.

El plan de retribución por ventas a comisión es más ambicioso. El personal debe preocuparse por sus ventas pues será su fuente de ingresos, por lo que la presión en el ambiente de trabajo será muy acusada, pudiendo generar malas relaciones entre los compañeros, ya que venta que un trabajador realiza supondrá una venta menos para el compañero y, por ende, menor salario. Es por ello que la incertidumbre mensual por saber la cuantía de la nómina unido al mal ambiente de trabajo que se genera supone un estrés constante en el trabajador.

- Retribución en función del puesto de trabajo frente a retribución en función de la persona: los sistemas tradicionales de retribución fijan su cuantía teniendo en cuenta el puesto de trabajo que ocupa el empleado y no el valor que aporta con su trabajo. Los salarios van en consonancia con la categoría profesional del empleado, por lo que será necesario un ascenso o promoción para ver aumentada su nómina. En cambio, el otro tipo de retribución otorga mayor importancia a las habilidades, al potencial y a la flexibilidad que tienen los trabajadores para realizar las tareas, así cuantos más conocimientos tenga el empleado mayor será su retribución. Este sistema refuerza la polivalencia del trabajador en la empresa, ahora bien, puede ocasionar costes laborales más elevados y una pérdida de la especialización de la mano de obra.

- Recompensas monetarias frente a recompensas no monetarias: cada día es más frecuente que las organizaciones recurran a las recompensas no monetarias para premiar a sus trabajadores. A diferencia del dinero en efectivo, las recompensas no monetarias, también llamadas salario emocional, no son tangibles. Estas recompensas están formadas entre otros elementos por un trabajo interesante, un reconocimiento público, un horario flexible, la participación en la toma de decisiones, el teletrabajo, días de descanso extra,

guarderías en los centros de trabajo para conciliar de una mejor forma la vida laboral y familiar, etc. En definitiva, son todas aquellas recompensas que hacen que el empleado se sienta bien en su trabajo, refuerce su autoestima y aumente la confianza en la organización, a la vez que la cultura organizacional y la productividad laboral mejoran.

Las organizaciones que utilizan estas prácticas, tras pasar por una rigurosa y exhaustiva auditoría externa, pueden ser reconocidas como Empresas Familiarmente Responsables (EFR). Dicha certificación es creada en España por la Fundación Másfamilia y cuenta con el respaldo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El objetivo fundamental es compatibilizar el ámbito laboral y familiar, basados en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos. Actualmente son más de 380 las empresas que han implantado el modelo de gestión EFR, desde empresas nacionales como Cruz Roja Española y Banco Santander hasta internacionales como Banco Estado Microempresas de Chile y Microsoft de EE.UU. (Fundación Másfamilia, s. f.).

Estos planteamientos de atraer o premiar al empleado no sólo con dinero están calando en este momento, es más, la situación económica de muchas empresas obliga a ello. José Manuel Acosta, presidente de Human Capital, es entrevistado en la revista de economía y negocios Dinero.com, donde sostiene que el salario pecuniario no es el factor determinante para la atracción del talento: «los nuevos profesionales tienen una visión frente al trabajo distinta de las generaciones anteriores: buscan tener más tiempo para ellos mismos, para sus familias y sus aficiones, horarios flexibles y oportunidades de desarrollo de carrera [...]. El salario emocional se está convirtiendo en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y un buen clima laboral». (Revista electrónica Dinero.com, 2009).

A pesar de todo lo expuesto, debemos ser realistas. Un buen salario siempre es un aliciente para trabajar más. Prueba de ello es la investigación llevada a cabo (El estudio fue realizado por 18 voluntarios hombres y mujeres, de edades comprendidas entre los 18 y los 39 años) por el Wellcome Trust Center for Neuroimaging de la Universidad de UCLA de Londres, donde señala que consciente o inconscientemente las personas trabajan con mayor intensidad si son recompensadas económicamente, incluso sin saber la cuantía de dinero que obtendrían (Marsh, 2007).

Además, el último estudio realizado por Randstad (2014) que analiza el atractivo laboral de las empresas percibido por el público en general, destaca a la remuneración salarial como el factor más importante a la hora de elegir una empresa para trabajar, desbancando del primer puesto a la seguridad laboral a largo plazo del estudio de la pasada edición.

Observamos que las tendencias van cambiando dependiendo de los factores condicionantes de la sociedad, por lo que no se obtiene una consideración precisa de si el salario emocional es más determinante que el pecuniario, o al contrario. En el cuestionario que se mostrará más adelante se plantea que los participantes valoren en orden de importancia estas opciones. No obstante, se deben tener en cuenta las limitaciones que contiene la muestra.

Por todo ello, las organizaciones han de valorar el entorno donde se mueven, pues aquellas que desarrollen sus actividades en un mercado inestable, donde la seguridad laboral sea baja, paliarán esa deficiencia ofreciendo recompensas monetarias, mientras otras preferirán decantarse por

las recompensas no monetarias cuando lo que pretenden es fomentar un clima de cooperación entre sus empleados. Asimismo, el periodo económico en el que se encuentren también condicionará el sistema de recompensas elegido, pues durante épocas de recesión o cuando se produce una disminución de los beneficios, no es raro que algunas organizaciones recurran a las recompensas no monetarias como medio para conservar a sus empleados (Gómez-Mejía y Balbin, 1992).

#### *4. Hipótesis*

Una vez introducido al lector en el tema objeto de estudio y explicado el contexto teórico sobre el que versa esta investigación, es conveniente fundamentar las hipótesis del trabajo, pues a partir de este momento comienza el estudio de investigación propiamente dicho.

La primera idea se centra en la importancia de las retribuciones monetarias, que conectándola con el ciclo económico por el que estamos atravesando nos supone una mayor inquietud comprobar que hay de verdad en este planteamiento. Hipótesis I: el salario pecuniario que sea considerado por los trabajadores como «suficiente» es imprescindible en una relación laboral, además condiciona el ambiente, la motivación y la satisfacción laboral. No obstante, puede ser complementado por prestaciones sociales que aumentarán la motivación del empleado y mejorarán el clima laboral.

La segunda hipótesis también trata de las retribuciones, aunque concretamente se basa en las de tipo variable y referidas a la profesión de comerciales que compartan el mismo centro de trabajo y la misma categoría profesional. La hipótesis II parte de la siguiente afirmación: los salarios variables en el personal de ventas generan malas relaciones laborales y propician la competición.

Por último, este trabajo no quiere dejar pasar por alto la transcendencia que supone el ambiente laboral en el quehacer cotidiano de la organización y como afecta a la misma, por lo que se plantea la última idea, hipótesis III: el clima laboral incide en la motivación y satisfacción de los trabajadores.

#### *5. Metodología*

Este apartado tratará en primer lugar de informar acerca de las características de los sujetos participantes en la investigación, para luego continuar con los instrumentos utilizados en la misma, y por último, explicar el procedimiento llevado a cabo. Se ha procedido a recopilar los datos necesarios para la realización de este estudio entre los meses de octubre de 2013 y mayo de 2014.

##### *5.1. Sujetos*

La muestra está compuesta por 153 personas empleadas actualmente, de las cuales 74 son hombres y 79 son mujeres. La edad contemplada abarca desde los 18 a más de 56 años, desglosándose en tramos de la siguiente manera: de 18 a 25 años suponen el 41,8% de la muestra; de 26 a 35 años el 30,7%; de 36 a 45 años el 12,4 %; de 46 a 55 años el 13,1% y de más de 56 años el 2% de participantes.

En lo que respecta al nivel educativo encontramos sin estudios al 0,7% del total; con estudios primarios al 3,9%; con estudios secundarios obligatorios al 7,2%; con formación profesional de grado medio al 6,5%; con bachillerato al 12,4%; con formación profesional de grado superior al 11,1%; con estudios superiores universitarios al 51%; con estudios de máster al 5,9% y por último con estudios de doctorado al 1,3% de participantes.

En cuanto a las condiciones laborales observamos que el tipo de contrato más habitual es el contrato temporal que supone el 61,4% frente al contrato indefinido con un porcentaje de 38,6%. En lo que a la jornada de trabajo se refiere, trabajan de manera continua el 64,1% de participantes y con jornada partida el 35,9%. Con respecto a las retribuciones salariales el 64,7% de participantes perciben un salario fijo y por el contrario el 35,3% cobran un salario variable.

Por último, la clasificación profesional engloba las actividades de fuerzas armadas con el 1,3% de participantes; empresarios el 2,6%; directivos el 2%; profesionales por cuenta propia el 3,3%; funcionarios el 5,2%; dependientes de comercio y asimilados el 16,3%; empleados en servicios personales (pintores, servicio doméstico, cuidadores, etc.) el 3,9%; empleados administrativos el 16,3%; empleados en servicios de protección y seguridad el 2%; empleados en la hostelería el 19,6%; empleados en servicios de agricultura y pesca el 0,7%; empleados en la construcción el 1,3%; empleados en la industria el 0,7%; empleados transportistas y conductores el 3,3% y por último empleados en otras actividades no mencionadas anteriormente el 21,6% de participantes.

## 5.2. *Intrumentos*

El diseño utilizado para esta investigación es un cuestionario creado específicamente para este estudio a partir de dos modelos de cuestionarios y un modelo de encuesta estandarizados. El cuestionario confeccionado está organizada en cinco bloques, al principio de cada bloque aparecen indicadas las instrucciones para su cumplimentación, además, todos los ítems han de ser respondidos en cada bloque, para acceder al formulario teclee el siguiente enlace:<https://docs.google.com/forms/d/1u9qInaZKaKd71S3ME06XwvGSHjdYaP51lt6D0x7uCFg/edit#>

A continuación, para aclarar al lector el contenido de los bloques se irán especificando lo que aparece en cada uno de ellos. El primer bloque se refiere a los datos personales y datos laborales de los participantes, tales como: DNI; sexo; edad; nivel educativo; estado civil; tipo de contrato; tipo de salario; jornada de trabajo y clasificación profesional.

El segundo bloque contiene un cuestionario que mide la variable de satisfacción laboral. Es el S10/12 de Meliá y Peiró (1998), que constituye la versión más reducida de una familia de cuestionarios realizados con el fin de dar a conocer una medida completa, global y específica a la vez que evaluar la satisfacción laboral teniendo en cuenta los aspectos propios de la vida organizacional (Meliá, Peiró y Calatayud, 1984).

El cuestionario originario del que parte el modelo utilizado en esta investigación es el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S4/82), que consta de 82 ítems que permiten evaluar seis factores: la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, la satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias, la satisfacción

intrínseca del trabajo, la satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas y por último, la satisfacción con las relaciones interpersonales (Meliá, Peiró y Calatayud, 1986). Posteriormente, surge la versión S20/23, más reducida que el anterior pero sin perder la esencia del mismo. No obstante, a partir de las dos versiones anteriores se diseña el cuestionario S10/12 que pese a contener tan sólo 12 ítems ofrece un nivel de fiabilidad y validez propio de los cuestionarios anteriores. Los tres factores que evalúa son: la satisfacción con el ambiente físico (ítems 1 a 4), la satisfacción con la supervisión (ítems 5 a 10) y la satisfacción con las prestaciones recibidas los dos ítems restantes. Para proceder a su cumplimentación el participante deberá señalar la opción que más se asemeje con aspectos de su trabajo, dentro de siete posibles respuestas, a través de una escala de Likert, valorando de 1 muy insatisfecho a 7 muy satisfecho (Meliá y Peiró, 1989).

El tercer bloque mide la variable de clima laboral. Para nuestro trabajo se ha utilizado la encuesta de clima laboral de SIMAPRO. El Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad es una herramienta de gestión que orienta los esfuerzos de formación y aprendizaje en las organizaciones desarrollando competencias grupales tales como comunicación, participación, colaboración, diálogo social, desempeño, responsabilidad, compromiso, imprescindibles para el desarrollo de la organización, que persigue generar ambientes de trabajo sostenibles y responsables cumpliendo con la recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos. Con esta encuesta se pretenden conocer las percepciones que tienen los empleados sobre el ambiente organizacional, para corregir posibles deficiencias haciendo a la empresa más productiva, más eficiente, con mayor calidad y mejores condiciones laborales, consta de 30 ítems que valoran características específicas del clima organizacional como son: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, relaciones con la dirección y relaciones con los compañeros. En cuanto a las opciones de respuesta que tiene el participante son cinco, representadas en una escala de Likert, debiendo señalar la que más se asemeje con el ambiente de su trabajo desde 1 siempre a 5 nunca.

En el cuarto bloque se ha utilizado un cuestionario de satisfacción laboral que mide la motivación en el trabajo, y es ésta precisamente nuestra última variable a analizar. El cuestionario fue creado por Delgado, Gómez y Menoscal (2007) en un estudio a cerca de las cinco disciplinas para la motivación, consta de 51 ítems con preguntas cerradas o dicotómicas, preguntas utilizando la escala de Likert y preguntas de tipo diferencial semántico. El propósito de este instrumento es indagar en las diferentes perspectivas de la motivación que influyen en el momento de trabajar. En cuanto a los indicadores que evalúa el cuestionario son: relaciones con los superiores, relaciones con los compañeros, nivel de satisfacción laboral, reconocimiento y condiciones del puesto de trabajo.

En nuestro estudio se han seleccionado 10 de los 51 ítems, del tipo escala de Likert para no sobrecargar al participante con demasiadas preguntas. Las opciones de respuesta debiendo señalar la que más se asemeje con sus percepciones desde el punto de la motivación, contempla los valores de 1 siempre a 5 nunca.

El quinto bloque y último contiene 4 ítems que no pertenecen a ningún modelo de cuestionario estandarizado. Se trata de una elaboración propia centrada en el estudio que nos ocupa, por lo que los tres primeros ítems están relacionadas con la valoración que los empleados tienen acerca de las remuneraciones a través de una escala de Likert con 5 posibles respuestas con valores de 1 siempre a 5 nunca.

En el cuarto ítem se presentan cinco características del puesto de trabajo como son la jornada laboral flexible, el empleo estable, el salario elevado, la autonomía y posibilidad de tomar decisiones y el buen ambiente de trabajo. El participante debe ponderar la importancia que para él suponen en el trabajo, pudiendo otorgar la misma puntuación a diferentes características. Las respuestas de este último bloque se presentan también con una escala de Likert con posibles respuestas, pero esta vez contienen las opciones relacionadas con el nivel de importancia de 1 a 5 desde nada importante a imprescindible, respectivamente.

Con el fin de facilitar a los participantes la cumplimentación de los cuestionarios se ha pretendido utilizar el mismo modelo de respuesta a través de la escala de Likert. Además, en el cuestionario de motivación los ítems han sido reformulados utilizando un lenguaje más cercano al participante para una mejor comprensión.

### 5.3. *Procedimiento*

Una vez seleccionados los modelos de cuestionarios que confeccionarán el propio de la investigación se procederá a elaborar la misma a través del programa Google Drive. Esta herramienta permite acceder al cuestionario de una manera cómoda mediante un enlace de internet, a la vez que facilita el tratamiento de los datos cuando se disponga de las respuestas.

Durante los meses de marzo y abril de 2014, procedimos al envío al correspondiente enlace a todos nuestros contactos mediante la plataforma de facebook, explicando la necesidad de conseguir una muestra con participantes suficientes para realizar el presente estudio traducido en esta publicación.

A finales del mes de abril se realiza el recuento de participantes con un resultado de 153. Posteriormente, en el mes de mayo los datos son exportados a una tabla de Excel donde fueron enviados al programa estadístico SPSS para poder realizar las comparaciones precisas a través de análisis multivariantes inter-sujetos y un análisis de correlaciones bivariadas. Una vez comprobados los resultados, se pasó a confeccionar las tablas y gráficos necesarios.

## 6. *Resultados*

A la hora de contrastar los datos para obtener unos resultados interesantes que nos permitan confirmar o no nuestras hipótesis planteadas, se compara la información obtenida en el cuestionario elaborado para este trabajo a través de un análisis multivariante mediante pruebas de los efectos inter-sujetos. En la tabla elaborada, que no se publica en este artículo, se subrayan los datos más significativos y que se comentarán a continuación.

La primera comparación sitúa en el eje de abscisas el salario considerado suficiente por parte de los trabajadores, de ahora en adelante salario suficiente (valores de 1 siempre a 5 nunca) relacionado con la variable satisfacción, concretamente con la subescala que mide el ambiente físico, representada en



el eje de ordenadas (valores de 1 insatisfecho a 7 muy satisfecho), en la gráfica se observa que a medida que el empleado considera su salario insuficiente se produce un descenso en la satisfacción con el ambiente físico.

La segunda comparación trata del salario considerado suficiente en el eje de abscisas (valores de 1 siempre a 5 nunca) relacionado con la variable satisfacción, pero esta vez con la subescala que se refiere a la supervisión por parte de la dirección (valores de 1 insatisfecho a 7 muy satisfecho), esta gráfica indica que cuando los trabajadores consideran peor su salario están menos satisfechos con la supervisión.

La tercera comparación se refiere al salario considerado suficiente situado en el mismo eje y con valores iguales a los antes mencionados y el otro eje que corresponde a la satisfacción en cuanto a las prestaciones sociales recibidas, también con los mismos valores que las otras subescalas de satisfacción, como en las gráficas anteriores a medida que el empleado considera su salario insuficiente los niveles de satisfacción en lo que a prestaciones recibidas por parte de la empresa se refiere van disminuyendo progresivamente.

En la siguiente comparación conservamos el mismo eje de abscisas, salario considerado suficiente, por consiguiente los valores son los apuntados. Sin embargo, la variable pasa a ser el clima laboral con valores de 1 siempre a 5 nunca. Para este caso, cuando los empleados consideran que el salario es poco, el clima laboral se ve afectado por ello, siendo éste percibido de peor manera.

Para finalizar con la cuestión en lo que a salario suficiente se refiere, se compara con la variable que falta, la motivación laboral, que presenta unos valores de 1 siempre a 5 nunca en el eje de ordenadas, en la gráfica se puede comprobar que cuando los empleados tienen la consideración de que su salario no es suficiente, la motivación se reduce.

En lo que concierne a las prestaciones sociales recibidas representadas en el eje de abscisas con valores de 1 siempre a 5 nunca y comparadas con la variable motivación con valores de 1 siempre a 5 nunca, se observa que a medida que las prestaciones sociales concedidas por la empresa aumentan, la motivación en los empleados también está más presente. Al comparar las prestaciones sociales recibidas, esta vez con el clima laboral con valores 1 siempre a 5 nunca, el resultado es similar a la variable motivación, los empleados que reciben en mayor medida prestaciones sociales tienen una consideración más favorable del ambiente de su trabajo.

En cuanto a la comparación de prestaciones sociales con la satisfacción, curiosamente en ninguna de sus dimensiones existe una relación directa que pueda ser comentada como relevante. Esto se produce porque los empleados para estar satisfechos deben antes tener cubierto un salario suficiente, a partir de ese momento, se puede aumentar la motivación de los mismos y mejorar el clima laboral con prestaciones sociales.

Una vez repasados los factores que inciden en nuestra primera hipótesis se puede llegar a la confirmación y aceptación de la misma, pues no cabe duda que el salario suficiente es un elemento clave en el trabajo y ha de estar cubierto siempre, pudiendo ser completado por las prestaciones sociales.

Con el fin de corroborar que hay de cierto en la II hipótesis, se ha comparado el tipo de trabajo (vendedores versus no vendedores) en el eje de abscisas, con respecto a la variable motivación, resultando que los vendedores están significativamente más motivados que el resto de trabajadores.

Otra comparación, esta vez referida a la satisfacción en la dimensión del ambiente físico incluyendo como factor fijo el tipo de trabajo y añadiendo la variable sueldo fijo versus sueldo variable, muestra que entre los trabajadores que ocupan puestos de no vendedores no hay diferencias relevantes, pero sí entre los vendedores. Los vendedores con sueldo fijo están más satisfechos con su ambiente de trabajo que los vendedores con sueldo variable.

Siguiendo con la satisfacción, otro dato que merece ser contrastado es la relación entre el salario igual todos los meses, representado en el eje de abscisas con valores 1 siempre a 5 nunca, comparado con la satisfacción referida a la subescala de supervisión por parte de la dirección, con valores 1 insatisfecho a 7 muy satisfecho. En la gráfica se aprecia que cuando los empleados prefieren un salario fijo todos los meses la relación de la satisfacción con la supervisión alcanza valores altos, pero, a medida que prefieren el salario variable, la satisfacción por parte de la supervisión es más elevada.

Con respecto al clima laboral entre los no vendedores no hay diferencia, pero entre los vendedores sí se aprecian distinciones, los vendedores con sueldo fijo sin variable reflejan tener un mejor clima laboral. A consecuencia de los resultados comentados podemos afirmar que la II hipótesis también es cierta, los salarios variables en el personal de ventas influyen de manera negativa en el clima laboral y propician relaciones competitivas.

Finalmente, para poder contrastar la última hipótesis del estudio, se ha realizado un análisis de correlaciones bivariadas incluyendo al clima, la motivación y la satisfacción (en sus tres variantes: ambiente físico, supervisión y prestaciones recibidas). Los resultados de este análisis indican que existe correlación significativa entre todas estas variables. La tabla muestra que no son variables que deban ser entendidas como independientes entre sí, la mejora en alguna de ellas (en cualquiera) llevará asociadas mejoras en el resto, por lo que esta correlación es un efecto bastante potente en todos los casos.

No obstante, cabe resaltar la existencia de correlaciones negativas. Esto se debe a una pequeña limitación del estudio que paso a explicar: en las escalas de satisfacción, cuando los participantes se encontraban satisfechos debían marcar 5 como máximo dentro de la escala Likert, pero en las escalas de motivación y clima, los participantes debían marcar 1 en caso de que estuviesen muy motivados o experimentasen un buen clima. Así, por ejemplo, cuando alguien está muy satisfecho con la supervisión y además se encuentra motivado, debería reflejarse en una correlación negativa en nuestro estudio. La desviación puede entenderse como una crítica a este trabajo, pues a la hora de seleccionar los cuestionarios tan sólo se tuvo en cuenta que fuesen medidos a través de escalas de Likert, pero no se contemplaron los valores de las mismas.

## *7. Discusión*

«¿Cuánto dinero hay que ganar para decir que el dinero no es importante?». Esta peculiar frase de Woody Allen sirve para enmarcar el primer y más concluyente de nuestros resultados, la importancia del salario. Los resultados del estudio demuestran que la consideración de un salario suficiente por parte

de los empleados influye de manera significativa en las tres dimensiones de la satisfacción, en la motivación y el clima.

En realidad, es lógico pensar que el salario es una pieza fundamental de las relaciones laborales, pues sin salario no son creíbles las mismas. Así, el sentido de la realización en las tareas, los reconocimientos por parte de la empresa, el desarrollo de la carrera, el apoyo de la dirección, etc., son elementos importantes que pueden estar o no presentes en el trabajo, pero el salario es el elemento fundamental que siempre está, pues, a fin de cuentas, trabajamos para obtener un salario con el que poder vivir (Ginebra, Bugallo, Osorio, Pin, Mazo, Zarza y Suárez, 2005, p. 23).

Precisamente, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) configura su base teniendo en cuenta las necesidades fisiológicas del ser humano, tales como, vestido, vivienda, calor, agua, alimentos, entre otros. Pues bien, para que la mayoría de éstas sean satisfechas se necesita dinero. De ahí, la importancia que conceden los trabajadores al salario suficiente como elemento básico para poder ascender por la pirámide a medida que van siendo satisfechas las necesidades. Además, podemos citar a otros autores que reconfiguraron la teoría de Maslow, tales como, McGregor (1960) o Alderfer (1969) unificando las necesidades fisiológicas y las de seguridad, pero en definitiva vienen a decir lo mismo que el primero, las necesidades que se encuentran en la base son prioritarias a la hora de satisfacerse y sin medios económicos no se pueden llevar a cabo.

Herzberg (1959) también hace mención del salario en su teoría bifactorial. Concretamente lo encuadra dentro de los factores higiénicos por formar parte de las condiciones laborales. Este autor asegura que el hecho de que estos factores no se encuentren al nivel requerido por los trabajadores generan insatisfacción. Además, son tradicionalmente usados por las organizaciones para obtener la motivación de los mismos y, como se ha dicho a lo largo del trabajo, las organizaciones buscan la motivación y satisfacción de sus empleados, por lo que de nuevo queda reflejada la importancia que tiene el salario.

Ahora bien, no todas las personas otorgan el mismo significado a los diversos factores de las relaciones laborales, por lo que habrá que estudiar el valor que los empleados les conceden a cuenta de su trabajo. Para analizar esta cuestión se acude a la teoría de las expectativas de Vroom (1964), donde a través de la expectativa, la valencia y la instrumentalidad se determina el valor y la satisfacción de la retribución para el empleado y, por consiguiente, para la empresa.

Asimismo, el último informe elaborado por Randstad para medir el atractivo laboral de las empresas sitúa el salario como el factor más importante a la hora de elegir empleo con un 63% de la muestra. Es más, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010) [aunque este tipo de encuesta se realiza anualmente, en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la última publicada data del año 2010] realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (ahora Ministerio de Empleo y Seguridad Social) demuestra que una mejora del sueldo es el aspecto que más influiría en la decisión de cambiar de trabajo, ya que el 64,6% de ocupados manifiestan que influiría bastante o mucho en esta decisión.

Parece evidente, por todo lo expuesto, que la retribución puede atraer al trabajador a formar parte de la empresa. Si bien, por sí misma no garantiza la

retención de su talento, no consigue el compromiso, la entrega, la fidelización, las ganas de trabajar de los empleados. Por ello, debe ir acompañada de otras políticas de recursos humanos que consigan que las personas se involucren en su trabajo y aporten algo más del mínimo necesario para realizar sus tareas (Puchol, 1995).

Por consiguiente, las prestaciones sociales forman parte de las diversas políticas retributivas mencionadas. No obstante, por sí solas no producen satisfacción (como se ha demostrado en el apartado anterior), sino que influyen como estímulo para aumentar la motivación y mejorar el clima laboral.

En consecuencia, queda probada la importancia que tiene el salario en las relaciones laborales, por lo que este estudio quería contar con la opinión de los propios afectados, los trabajadores, que a partir de la muestra conseguida y en base a las respuestas analizadas, resulta que prefieren un salario variable cuando los índices de satisfacción con la dimensión supervisión son elevados. Esto se puede explicar cuando los empleados tienen la convicción de que los directivos actúan bajo criterios objetivos a la hora de valorar sus niveles de esfuerzo, por lo que no existiría el fenómeno de vacío de credibilidad de trabajadores hacia la dirección, de ahí que los empleados prefieran un salario variable, resultando una forma de motivación para alcanzar las metas propuestas de la organización.

Es más, basándonos en los resultados se prueban tales certezas, ya que los vendedores cuyo salario varía ajustándose a su rendimiento están más motivados que el personal con otros puestos de trabajo, pues supone un reconocimiento al esfuerzo empleado. Este modelo de rendimiento individual es propio de las organizaciones con cultura occidental que premian a sus empleados mediante reconocimientos personales. No obstante, si estas valoraciones del rendimiento no se gestionan de manera oportuna pueden repercutir negativamente en el clima laboral, pues con este sistema de retribución el entorno de trabajo es más susceptible de empeorar y por tanto, la satisfacción en lo que al ambiente físico se refiere también se verá agravada.

Siempre que el clima laboral sea considerado como inapropiado, afectará a la motivación y satisfacción de los empleados de manera perjudicial, ya que la correlación entre estas variables es positiva, pues como si de un círculo vicioso se tratase el clima afecta a la motivación que a su vez influye en la satisfacción que redundará en el clima. Autores como Mclelland (1916) mantienen que las necesidades de afiliación serán las que determinen el ambiente de trabajo, puesto que estas necesidades tienden a buscar la aceptación de terceros, propiciar situaciones cooperativas, no entrar en conflicto y mantener o renovar relaciones afectivas con otras personas.

Evidentemente, las relaciones de cooperación entre los trabajadores ayudarán a que el clima laboral mejore. Pero claro, con métodos basados en el rendimiento individual como es el salario variable por comisiones se acentúa la competencia entre compañeros, como se refleja en los resultados, pues las recompensas son personales.

A lo largo del estudio se ha puesto de manifiesto la importancia del salario y el ambiente de trabajo en las organizaciones y de cómo a partir de un sistema de retribuciones concreto, se influye de manera positiva o no en el ambiente de trabajo. No es fácil determinar qué política retributiva será más beneficiosa, pues hay que tener en cuenta los efectos secundarios que ésta puede provocar en la organización.

## 8. Conclusiones

Es cierto que las recompensas no monetarias están en boga, y más aún cuando las organizaciones afrontan problemas económicos y deciden premiar a sus empleados con otras formas innovadoras diferentes a las económicas, pues como se ha visto es una forma de motivar al trabajador. Además, pensar que el salario es el único incentivo para generar satisfacción en el trabajador es un asunto del pasado, por lo que existen otro tipo de políticas retributivas para recompensar el desempeño laboral: subsidios de estudio, reconocimientos, permisos retribuidos, flexibilidad horaria, buen clima laboral, etc., son otros aspectos que incentivan la formación y el bienestar general de los empleados en la organización.

Pero entonces, nos surgió la duda de lo que pensaban los trabajadores, ¿prefieren un salario bajo completado con prestaciones sociales o se decantan por un salario elevado sin más? ¿Les es indiferente recibir recompensas monetarias o no monetarias? ¿Valoran el salario por encima de todo? Las dudas se disiparon cuando la consideración de un salario suficiente afectaba de manera relevante a las tres variables estudiadas y en la medida en que estaba presente mejoraba notablemente la satisfacción, motivación y el clima laboral.

En consecuencia el trabajador valora por encima de todo cubrir sus necesidades y para ello un salario suficiente les proporciona lo necesario para satisfacerlas. No nos engañemos, el dinero es imprescindible para vivir, y más aún cuando vivimos en una sociedad de consumo que no hace más que destacar la importancia de poseer bienes o consumir servicios, y en la que la estabilidad y el compromiso han pasado a un segundo plano. Hacer carrera dentro de la empresa como ocurría en tiempos pasados ya no es tan frecuente, por no decir que es casi imposible o, al menos, difícil.

A raíz de esto, es lógico pensar que es mejor elegir trabajos que estén bien remunerados a otros que ofrezcan prestaciones sociales u otras formas de recompensas no monetarias, ya que el tiempo que se permanecerá en la organización es algo incierto. No obstante, este pensamiento generalizado acarrea a la empresa consecuencias, pues puede suceder que los trabajadores no se identifiquen con la misión de la organización, no transmitan su cultura corporativa, no compartan sus valores, etc., desencadenando a largo plazo graves problemas en el ambiente de trabajo y la desmotivación, e insatisfacción de los empleados. Por esta razón, el clima laboral es un factor clave independientemente de que el salario sea importante en las relaciones laborales.

A nuestro parecer, las organizaciones han de encontrarse en equilibrio ofreciendo por un lado, salarios suficientes, pero también han de incidir en una mejora del clima laboral. Por ejemplo concediendo prestaciones sociales puesto que estas mejoran el ambiente de trabajo como han demostrado los resultados.

Según Herzberg (1959) cuando una organización ofrece ventajas destacadas en los factores higiénicos (salario, en el caso que nos ocupa) pero nada en los factores motivadores (reconocimiento, prestaciones sociales) es probable que se reduzcan las insatisfacciones, pero sólo temporalmente debido a que la satisfacción intrínseca con el trabajo no mejorará. Además, los costes

se elevarán por aumentos en las retribuciones y a pesar de ello no habrá un incremento correlativo en la productividad o una mejora en la moral laboral. Estas ideas son compartidas por Antonio Garzón (2010), cuando explica la sustitución de la motivación intrínseca debido a las retribuciones variables.

Por ello, mantener un trato adecuado con los empleados, hacerles sentir importantes en la organización, reconocer sus esfuerzos, propiciar una comunicación fluida y directa para evitar que se desaten rumores, ofrecer mecanismos de negociación por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores, proveer de ayudas sociales, etc., son elementos que ejercen una gran importancia en el bienestar de los trabajadores, pudiendo disfrutar de un clima laboral sano y optimista y generando sentimientos de motivación para trabajar en su empresa y poder rendir con satisfacción.

Como último apunte a la investigación, es imprescindible advertir al lector que la siguiente narración está condicionada por percepciones subjetivas a causa de mi propia experiencia en dicha organización, por lo que no puedo afirmar con certeza que ello sea extrapolable al centro de trabajo donde prestaba mis servicios, y menos aún al resto de centros. La consideración relevante del ambiente de trabajo me viene dada por mi experiencia profesional en El Corte Inglés trabajando como comercial durante épocas estivales mientras cursaba mis estudios universitarios. Como se ha comentado en el estudio, esta organización posee un sistema de retribuciones variables basado en comisiones por ventas, donde los empleados han de alcanzar unos objetivos (cierto nivel de ventas) fijados por la empresa.

Durante los tres años en los que trabajé allí en diferentes departamentos (muebles, papelería y textil) pude comprobar que el ambiente de trabajo en general era perjudicial para los empleados. Estaban sometidos a mucha presión, querían vender a toda costa y frecuentemente entraban en conflicto por cobrar a los clientes, por no decir que los encargados eran conscientes de ello pero no mediaban en el problema, lo que suponía en los trabajadores mayor frustración.

El verano pasado al prestar mis servicios en esta organización, tuve conocimiento de que en el departamento de papelería se había cambiado el sistema de retribución por comisiones a un sistema de incentivos de grupo. Tras hablar con el personal de ese departamento pude comprobar que el cambio en el ambiente de trabajo fue realmente beneficioso en todos sus aspectos, estaban más relajados y la competitividad laboral que había quedado disipada. Al parecerme curiosa la transformación en el clima laboral de ese departamento concreto, me propuse estudiar los efectos y la influencia del salario variable en el personal de ventas y centrar mi investigación en este campo.

A pesar de la idea, mi inquietud se vio lastrada cuando acudí a la empresa a comentarles la propuesta para que colaborasen en la investigación científica que estaba llevando a cabo. Mis indagaciones partían de estudiar la influencia del salario variable en el personal de ventas, tomando como base el cambio de clima laboral producido en el departamento de papelería con respecto a los otros departamentos. La respuesta se hizo esperar y tras insistir dos veces más, sin éxito, tuve que reconducir mi proyecto.

Gracias a la colaboraciones externas a la hora de enviar los cuestionarios a todos sus contactos, junto con los míos, hemos podido recopilar una muestra de 153 participantes, que aunque tan sólo el 16,3% trabajan como comerciales,

quise hacer mención en mi II hipótesis de estas reflexiones que podrían haber sido el tema principal de mi estudio.

Por tanto, dejo abierta la puerta a futuros estudios, que pudiendo contar con la colaboración de grandes empresas, tengan la oportunidad de realizar una investigación como la que me propuse, pues creo que dejará constancia de la importancia que supone el ambiente de trabajo en las organizaciones.

## 9. Bibliografía

### LIBROS IMPRESOS

Arnold, J., Robertson, I., & Cooper, C. (1991). *Work Psychology Understanding Human Behavior in the World Place*. Londres: Pitman Publishing.

Axelrod, R. (1986). *La evolución de la cooperación*. (Bou L. trad.). Madrid: Alianza Editorial S.A.

Blázquez-Ruiz, F. J. (1998). *Igualdad, libertad y dignidad*. Pamplona: Dirección de Publicaciones Universidad Pública de Navarra.

Büchner, L. (1906). *Fuerza y materia. Estudios populares de historia y filosofía naturales*. (Gómez Pinilla, A., Sempere, F. & cía. traductores). Valencia: Sempere.

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial Behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Carnelutti, F. (1928). *Lezioni di diritto industriale. Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*. Padua: Cedam.

Castaldo, A. (2006). *Codes noirs, de l'esclavage aux abolitions*. París: Dalloz.

Coriat, B. (2001). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Grupo Editorial Akal, siglo XXI.

Darwin, Ch. (1985). *El origen del hombre*. México: Editores Mexicanos Unidos.

Darwin, Ch., & Wallace, A. R. (2006). *La teoría de la evolución de las especies*. (Pardos, F. edición). Barcelona: Editorial Crítica S.L.

Delitalia, L. (1937). *Il contratto di lavoro*. Turín: UTET.

Fabro, I. (1939). *L'organizzazione scientifica del lavoro*. Milán: Rovezzani.

Foucault, M. (1990). *La vida de los hombres infames*. (Varela J. y Álvarez Uría F. edición y traducción). Madrid: Las Ediciones de La Piqueta.

García de Cortázar, J. A., & Sesma Muñoz, J. A. (2008). *Manual de Historia Medieval*. Madrid: Alianza Editorial.

Guillén C., Gala, F. J., & Velázquez, R. (2003). Clima organizacional. En Guillén C. (Coord.), *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*, (pp. 167-170).

Ginebra, S. G., Bugallo, I. J., Pin A., J. R., Mazo, R. I., Zarza, J. R., & Suárez R., E. (2005). *Pagar bien y no sólo con dinero*. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

Gómez-Mejía, L. R., & Balkin, D. B. (1992). *Compensation, organizational strategy, and firm performance*. Cincinnati, OH: Southwestern.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin D., D. B., & Cardy, R. L. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación, S.A.

Griffin, R. W., & Bateman, T. S. (1986). *Job Satisfaction and Organizational commitment*. En C. L. Cooper y I. Robertson (eds.), *International Review Industrial and Organization Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Harpaz, I. (1983). *Job Satisfaction. Theoretical Perspectives and a Longitudinal Analysis*. Nueva York: Libra Publishers.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional*. México: Prentice Hall Inc.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Hobbes, Th. (2000). *Léviathan ou matière, forme et puissance de l'État chrétien et civil*. París: Gallimard.

Hofstadter, R. (1992). *Social Darwinism in American Thought*. New York: Beacon Press.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper & Brothers Publishers.

Hulin, C. (1966). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally & Company.

Huxley, A. (1960). *El Fin y los Medios. Una encuesta acerca de la naturaleza de los ideales y de los métodos empleados para su realización* (Bullrich, J. M., trad.). México: Editorial Hermes.

Korman, A. K. (1978). *Psicología de la Industria y de las Organizaciones*. Madrid: Ediciones Marova S.L.

Kropotkin, P. A. (1989). *El apoyo mutuo*. (Cappelletti, A. J. trad.). Móstoletos, Madrid: Ediciones Madre Tierra.

Larenz, K. (1979). *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*. Berlín y Heidelberg: Springer Verlag.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En Dunnette, M. D. (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Lubbock, J. (1946). *Las maravillas de la naturaleza*. Buenos Aires: Editorial Atlántida.

Lyon Caen, A. & Fabre, A. (2008). *Le nouveau Code du travail*. París: Dalloz.

Malthus, T. R. (1968). *Primer Ensayo sobre la población*. (De Azcárate Díaz, P., trad.). Madrid: Alianza Editorial.

McClelland, D. C. (1951). *Personality*. Nueva York: Dryden Press.

McClelland, D. C. (1961). *The achievement motive*. Princenton: Van Nostrand.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Montagu, A. (1982). *On being Human*. Nueva York: Hawthorn Press.

Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Editorial Paraninfo S.A.

Nemo, Ph. (2003). *Histoire des idées politiques aux Temps modernes et contemporaines*. París: Presses Universitaires de France.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational Behaviour. Human Behaviour at Work*. Londres: McGraw-Hill.

Owen, R. (1813-1814). *A new view of society, or essays on the principle of the human character*. Londres: Cadell & Davis.

Pearce, J. L. (1987). *Why merit pay doesn't work: Implications from organizational theory*. In: Gómez-Mejía, L. R., Balkin D. B. (Eds.). *Nuevas perspectivas en la remuneración*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1969). *Managerial Attitudes and Performance*. Dorsey: Homewood.
- Porter, Michael E. (1987). *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México D.F: Compañía Editorial Continental S.A.
- Posner, B. (1989). *If at first you don't succeed*. Inc., 19. Derechos de autor 1989 de Goldhirsh Group, Inc., 38 Commercial Wharf, Boston.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Abseteeism and Turnover among Hospital Employees*. Greenwich: Greenwich Press.
- Puchol, M., L. (1995). *Dirección y Gestión de RR.HH.* Madrid: Esic Editorial.
- Reclus, É. (2014). *Les Grands Textes*. París: Champs classiques, Flammarion.
- Robbins, S. P. (1994). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez Fernández, A. (1998). *Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.
- Rosanvallon, P. (2012). *La sociedad de los iguales*. (Goldstein V. trad.). Argentina: Talleres Gráficos Leograf SRL.
- Schaffer, R. H. (1953). *Job satisfaction as related to need satisfaction in work*. Washington: American Psychological Association.
- Silva, M. (1992). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias S.A.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, A. (1997). *La Teoría de los Sentimientos Morales*. (Rodríguez Braun, C. trad.). Madrid: Alianza Editorial, S.A., pp. 49-52.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Touchard, J. (2006). *Histoire des idées politiques, I, Des origines au XVIII<sup>ème</sup> siècle*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Weber, M. (2002). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. París: Champs classiques, Flammarion.
- Winock, M. (1999). *Le siècle des intellectuels*. París: Éditions du Seuil.

|                       |
|-----------------------|
| REVISTAS ELECTRÓNICAS |
|-----------------------|

- Adams, J. S. (1963). Toward and understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (2), 142-175.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7 (1), 34-44.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62 (6), 361-382.
- Hare, B., Melis, A. P., Hanus, D., Warneken, F., & Tomasello, F. (2007). Spontaneous Altruism by Chimpanzees and Young Children. *Plos Biology*, 5 (7), 1414-1420.
- Hills, F. S., Scott, D. K., Markham, S. E., & Vest, M. J. (1987). Merit pay: Just or unjust desserts?. *Personnel Administrator*, 32 (9), 53-64.

- Lázaro Cantero, R. (2001). Adam Smith: Interés Particular y bien común. *Cuadernos Empresa y Humanismo*, 84, 1-77.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3 (2), 157-189.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Mariti, P., & Smiley, S. H. (1983). Cooperative agreements and the organization of industry. *The Journal of Industrial Economics*, 4 (21), 437-420.
- Márquez Prieto, A. (2014). La justicia relacional como círculo virtuoso. *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 14, 117-134.
- Martínez Sierra, V. (2000). El socialismo ético personalista de Emmanuel Mounier y Jean Lacroix. *Cuadernos de Trabajo Social*, 20 (13), 1-22.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M., & Calatayud, C. (1984). El desempeño de rol y su incidencia sobre la satisfacción de los miembros de la Organización. (Primera versión del Cuestionario General de Satisfacción Laboral. S1/86). *Actas del Primer Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M., & Calatayud, C. (1986). El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios Factoriales, Fiabilidad y Validez. Presentación del Cuestionario S4/82. *Revista Millar XI*, 34, 43-77.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1998). Cuestionarios de satisfacción laboral. Línea de Investigación psicométrica de la Universidad de Valencia.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: new direction for theory, research and practice. *The Academy of Management Review*, 7 (1), 80-88.
- Osterloh, M., & Frey, Bruno, S. (1999). Motivación, transferencia de conocimientos y formas de organización. *Revista Organization Science*, 11, (5), 538-550.
- Pena López, J. A., & Sánchez Santos, J. M. (2007). Los Fundamentos morales de la economía: Una relectura del problema de Adam Smith. *Revista de Economía Institucional*, 9 (16), 63-87.
- Quijano, S. D., & Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (2) 193-216.
- Salancik, G., & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22 (3), 427-456.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romà, & Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36 (1), 19-39.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55 (1), 5-14.

Bravo, R. J. (1992). *La satisfacción laboral en los profesionales sanitarios. Elaboración de un instrumento de evaluación*. (Tesis de Post-grado de Licenciatura, mimeo). Disponible en Dialnet.

Delgado, Lopatinsky, G., Gómez, Salgado, J., & Menoscal, González, R. (2007). *Cinco Disciplinas para la Motivación: Una aproximación a la motivación laboral desde la Quinta Disciplina*. (Tesis de Post-grado de RR.H.H.). Disponible en la web de Universidad Casa Grande, Santiago de Guayaquil (Ecuador).

|           |
|-----------|
| NORMATIVA |
|-----------|

España. Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 258 de 29 de noviembre, de 2006. [Recibido el 25 de noviembre de 2014].