

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 38 (segundo trimestre de 1972).

WILLIAM J. CALLAHAN: *La política económica y las manufacturas del Estado en el siglo XVIII.*

Se exponen los motivos que llevaron a la Corona al establecimiento de fábricas del Estado en diversos ramos de la industria: desde la producción de barajas de naipes hasta paños de lana. Se destacan los efectos que tales iniciativas produjeron, y se reseñan las principales críticas que a éstas se formularon.

JOAQUÍN LEGUINA: *Algunas notas sobre la evolución de la población activa: 1961-1970 (censos de 1960 y 1970).*

Mientras la población total ha crecido el 11,2 por 100 en diez años, la población activa en ese mismo período tan sólo ha aumentado el 0,1 por 100. ¿A qué se deben tales diferencias? Los factores que juegan un papel negativo son, para ambos sexos, la estructura por edades y las tasas de actividad; el papel compensador está a cargo de la población total.

El papel negativo de la estructura por

edades se explica por el relativamente mayor aumento de las edades jóvenes (menores de quince años) y viejas (sesenta y cinco años y más), frente al crecimiento menor de los efectivos en edades potencialmente activas (quince-sesenta y cuatro años).

SANTIAGO ROLDÁN: *Precios, salarios y conflictos. El proceso inflacionista entre 1914 y 1920 (II).*

El desplazamiento de la demanda exterior hacia determinados sectores productivos tradicionalmente orientados hacia el mercado interior, los cuales se encuentran así, dadas las circunstancias excepcionales del período, ante una demanda suplementaria, hecho que constituye, en principio, la palanca o motor fundamental de toda una serie de tensiones, que cristaliza, a su vez, en un proceso inflacionista. A ello se unen, potenciando dichas tensiones, también desde el principio de la guerra, las dificultades para realizar las importaciones necesarias de diversos productos. Así, pues, el proceso inflacionista debe su iniciación a las condiciones por las que atraviesan las economías europeas a partir de 1914, siendo fundamental la incidencia exterior por las alteraciones de todo tipo que provoca la conflagración mundial.

PEDRO TENORIO: *Personalidad jurídica y Sindicato (I)*.

¿Qué es lo que caracteriza, realmente, a la personalidad jurídica sindical? Lo más característico es la pluriformidad de articulaciones en el espacio y en el tiempo. En segundo lugar, el carácter dinámico de la persona jurídica sindical, como corresponde a una institución jurídica que ha de estar al día con un fenómeno socialmente cambiante y nunca igual a sí mismo. Por otra parte, si es verdad que no existe una «especialidad» en los fines de la persona sindical — más bien parece lo contrario —, sí, en cambio, se ha gestado progresivamente cierta «exclusividad», en cuanto esos fines se atribuyen «sólo» a personas sindicales y no a otras entidades.

Finalmente, en la progresiva tipificación de la personalidad jurídica del Sindicato, la ley viene más a consagrar que a crear esa personalidad, y ella misma aparece en el punto de confluencia del Derecho con las fuerzas sociales que lo crean, en el Derecho «constituyente», antes que en el derecho «constituido».

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 111, julio-septiembre 1973.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *Dinero y desintegración moral de la sociedad*.

En la actualidad, ¿quién garantiza en la sociedad la estabilidad del valor del dinero? ¿Qué institución desempeña la función de ese «algo parecido a un juzgado» encargado de castigar los posibles abusos que pueden cometerse con el dinero? El economista que intentase esa búsqueda se convertiría en el Diógenes de la economía: también él buscaría un

hombre sin encontrarlo. La sociedad está desintegrada, y en el centro de ese movimiento desintegrador está el dinero.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *Ética y problemas monetarios internacionales*.

En contra de los valores éticos de justicia, solidaridad y libertad, el actual sistema monetario internacional ha contribuido, y contribuye, a aumentar las diferencias de poder y de percepción de rentas entre los países ricos y los países pobres.

JAVIER GOROSQUIETA: *Crisis y reforma del sistema monetario internacional*.

Una moneda mundial, como medio de pago y como depósito de valor, sería algo totalmente nuevo; pero, ciertamente, está en el vía adonde parece nos lleva la historia y adonde conviene que la historia nos lleve: a una unidad monetaria, económica, política, etc., de dimensiones planetarias. La falta de esta solidaridad a escala mundial es la que nos encierra, por ejemplo, en esa injusta distribución del bienestar y del nivel de vida entre las diferentes áreas de la Tierra.

VICTORINO ORTEGA: *Inflación y política de salarios. España, 1973*.

El enjuiciamiento de la inflación de precios que padece la economía española no parece, sin embargo, que haya sido analizado con mucha objetividad. Es cierto que las previsiones del III Plan de Desarrollo sitúan el crecimiento de los precios del Gasto Nacional Bruto en el 3,7 por 100, y que éste ha sido del 8 por 100 en el año 1972.

JULIÁN LÓPEZ GARCÍA: *Condicionantes sociológicos de la religiosidad de los jóvenes.*

La condición juvenil está a punto de tomar, en las áreas del desarrollo social y económico, el puesto ocupado antes por la condición obrera en la problemática del siglo XIX. Los jóvenes forman parte de una nueva clase social. La oposición entre jóvenes y adultos es un caso nuevo y concreto de un fenómeno más amplio: el de la lucha de clases.

Núm. 112, octubre-diciembre 1973.

JAVIER GOROSQUIETA: *La política fiscal como instrumento de desarrollo equilibrado.*

La política fiscal debería colaborar en el crecimiento de la economía española a ritmos superiores al 7 por 100 anual, en un intento de aminorar la emigración de trabajadores al extranjero y de absorción del subempleo rural.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *La obligación tributaria, ¿una obligación moral?*

No se puede hablar de obligación, en conciencia, sin conocer previamente los valores que definen cada contexto político y socioeconómico.

VICTORINO ORTEGA: *Impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal.*

Nos parecería mucho más realista y equitativo establecer en este impuesto —en lo referente a los rendimientos del trabajo personal de los trabajadores manuales por cuenta ajena— una política fiscal que se apoyara en los siguientes

criterios operativos: 1. Fijar los límites de la exención en la cantidad del salario mínimo «suficiente» que propugna nuestra Constitución o, por lo menos, en la del llamado salario mínimo «posible», que en la actualidad coincide, aproximadamente, con las cien mil pesetas anuales que están exentas. 2. Reducir anualmente el tipo de imposición en la proporción que ha crecido la tasa de inflación en el año precedente. 3. Cuando, aplicando el criterio anterior, el tipo de imposición se redujera a menos de la unidad, elevar el límite exento a doscientas mil pesetas.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *El fraude fiscal. Una aproximación realista al problema.*

El problema moral del fraude fiscal ha sido abordado tradicionalmente desde el punto de vista de los principios generales. El contribuyente ordinario —cuando tiene una preocupación moral— se encuentra perplejo ante la situación real de sus obligaciones y de sus posibilidades. Necesita una orientación más concreta para poder llegar a decisiones que satisfagan a su conciencia. Su dificultad se agrava por el ambiente de cinismo que domina la vida económica en lo que se refiere a las obligaciones tributarias.

GONZALO HIGUERA: *Consideraciones éticas ante la reforma tributaria.*

Una verdad de la sistemática doctrinal y legal tributaria que se considera definitivamente adquirida en la ética impositiva es que el fin recaudatorio debe encaminarse a la obtención de recursos precisos para atender las necesidades exigidas por el bien común que no pueden satisfacerse con los bienes patrimoniales del Estado o con las tasas por los servicios prestados.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Proyecto de ley de convenios colectivos sindicales.*

Realmente no son ni muchas ni muy sustanciosas las innovaciones y quedan en pie muchos problemas que son causa de fricciones y de conflictos actuales. La omisión no se debe, sin duda, a desconocimiento o imposibilidad constitucional, sino a prudencia u oportunidad políticas.

JULIÁN LÓPEZ GARCÍA: *Condicionantes sociológicos de la religiosidad de los jóvenes (II).*

Se ofrece una reflexión sociológica sobre los condicionantes básicos de origen social, que tienen una repercusión profunda en la vida religiosa del joven; intentan mostrar cómo accede este joven actual a la fe y cómo pueden vivirla y expresarla existencialmente de un modo válido.

MANUEL FOYACA: *Herbert Marcuse: su crítica de la sociedad industrial y el problema ecológico.*

Sin aceptar indiscriminadamente todas las tesis de Marcuse sobre la sociedad industrial avanzada (capitalista o socialista), sí juzgamos como aciertos gran parte de las reflexiones contenidas en la crítica del sistema.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Núm. 5, septiembre-octubre 1973.

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA:
El futuro de la Seguridad Social.

Reflexionar sobre el futuro de la Seguridad Social comporta un posible do-

ble enfoque de tratamiento y unos condicionamientos previos a su desarrollo.

El posible enfoque está referido a la subjetividad o no del mismo. Es distinto lo que *uno quisiera* que fuera la Seguridad Social de lo que *parece* que será. Pero ahondar en el segundo, que fundamentalmente adoptaré, exige una reflexión sobre el pasado y el presente de la Seguridad Social. Creo, por empeño de la lógica social, que la Seguridad Social, su futuro, estará muy condicionado a lo que fue y actualmente es. Entiendo que iremos a un desarrollo perfeccionado más que a innovaciones bruscas sin raigambre histórica.

JOSÉ JULIÁN TOVILLAS ZORZANO: *La compatibilidad de pensiones entre el Régimen general y el Régimen especial agrario del Sistema de la Seguridad Social.*

Problema que fue resuelto en sentido afirmativo por la resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 12 de mayo de 1971. Y, si bien es cierto que, a nuestro juicio, esta solución es la más adecuada si se tiene en cuenta que la aportación y cotización en cada uno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social es obligatoria, por el mero hecho de que un mismo beneficiario preste servicios en dos o más Empresas cuya actividad suponga la inclusión forzosa en los mismos. Conclusión que también encuentra su apoyo en la doctrina jurisprudencial contenida, entre otras, en la sentencia de la Sala VI del Tribunal Supremo de 2 de septiembre de 1970. No lo es menos que recientemente la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de marzo de 1972 ha establecido el criterio contrario, produciendo así un nuevo confucionismo en las reso-

luciones jurídicas, que en nada beneficia al principio de seguridad jurídica, ni a la precisa confianza de los beneficiarios

de la Seguridad Social de que la misma tiene como finalidad cubrir sus contingencias.—JULIÁN CARRASCO BELICHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Núm. 3, mayo-junio 1973.

- I. GERNARD MÜLLER: *El régimen jurídico del trabajo ajeno dependiente en conexión con Alemania e Italia* (1).

El problema cada vez más importante de las relaciones interestatales tiene en el Derecho del trabajo un gran significado si consideramos el cúmulo de relaciones jurídico-laborales que se producen en el marco de la emigración, por una parte, y de las Empresas multinacionales, por otra. El autor contempla en el ensayo las normas de conflicto alemanas e internacionales en torno a la actividad de las Empresas y de los trabajadores alemanes en Italia, y la de Empresas y trabajadores italianos en Alemania.

a) Respecto a las normas de conflicto emanadas de los Organismos internacionales a los que Alemania se encuentra vinculada, parte Müller del principio general de territorialidad: el Derecho del trabajo de cada país tiene vigencia espacial sólo en el ámbito de soberanía del Estado respectivo. A continuación estudia la panorámica de los Convenios europeos supraestatales: el Convenio sobre Derechos humanos, de 4 de noviembre

de 1950, y el Acuerdo de establecimiento, de 13 de diciembre de 1955, omiten toda referencia al trabajo subordinado; por el contrario, la Carta social europea, de 8 de octubre de 1961, está dedicada a este tipo de trabajo y a las cuestiones que plantea, si bien la doctrina dominante en Alemania entiende sus preceptos como no *self-executing*, sirviendo únicamente como criterios valorativos e interpretativos para las normas alemanas correspondientes.

Con mayor detenimiento se examinan a continuación las normas que componen el llamado Derecho de la Comunidad Europea. Habiendo hecho uso los órganos comunitarios de sus atribuciones para dictar normas directamente vinculantes a la Administración y los nacionales de los países miembros, esta actividad se ha concretado en sendos Reglamentos sobre Seguridad Social, y libertad y discriminación de los trabajadores extranjeros.

En cuanto a la Seguridad Social de los trabajadores migrantes, el Reglamento número 3 del Consejo de la Comunidad ha venido a establecer la igualdad de tratamiento jurídico de los trabajadores alemanes e italianos, determinando la nulidad de los preceptos de Derecho alemán o italiano que contradigan el principio; del mayor interés es también la regla del cómputo recíproco de requisitos para perfeccionar derechos en la Seguridad Social. El mismo complejo de cuestiones regula el Reglamento número 36/63, de 2 de abril de 1963, para trabajadores fronterizos.

Por lo que hace a la discriminación de los trabajadores extranjeros, el Reglamen-

(1) Catedrático doctor MÜLLER (Presidente del Tribunal Federal de Trabajo): *Die rechtliche Behandlung abhängige fremdbestimmter Arbeit bei Berührungen mit Deutschland und Italien*, págs. 137-147.

to núm. 1.512/85 de la Comunidad impone la igualdad de acceso de los extranjeros a los puestos de trabajo, sin que puedan ser lesionados en el ejercicio de este derecho frente a los nacionales ni por normas jurídicas ni por actos jurídicos de los particulares. Lo cual vale también para los acuerdos colectivos. Las consecuencias de este Reglamento en el Derecho alemán han sido, respecto a los italianos, el que no necesiten ningún permiso de trabajo, teniendo además derecho al permiso de residencia, como cualquier otro súbdito de los países miembros del Mercado Común.

b) El Derecho internacional del trabajo alemán se encuentra regulado y configurado principalmente por la jurisprudencia y la doctrina científica; la multiplicidad de estratos normativos en Derecho del trabajo, además, impide la formación de principios generales respecto de las normas de conflicto, salvo, como es claro, el de territorialidad para el Derecho público.

El Derecho internacional privado sigue en lo laboral las mismas normas aplicadas en otras relaciones contractuales; rige el principio de autonomía de las partes, es decir, que éstas pueden determinar si encuentra aplicación el Derecho italiano o el alemán en su relación. Para las relaciones colectivas, sin embargo, el autor señala la escasa elaboración doctrinal y jurisprudencial; entiende Müller que la parte normativa de un convenio colectivo tiene idéntico valor que una norma cualquiera de Derecho privado, por lo que puede tener aplicación incluso en el extranjero, bajo determinadas condiciones, si bien deben excluirse de esta posibilidad las normas sobre estructura jurídico-laboral de la Empresa.

La aplicación de las normas de conflicto alemanas acaece cuando un hecho reúne las condiciones requeridas para configurar el supuesto de hecho de tales

normas. Pero el tema se resiente del diverso tratamiento de que es objeto por los distintos Ordenamientos. En Derecho alemán, indica Müller, la cualificación de un hecho como jurídico-laboral o no se rige por la *lex fori*, de forma que, cuando las partes nada han decidido al respecto, se aplica el Ordenamiento en cuyo ámbito se halla el núcleo económico y técnico de la relación laboral; los criterios para determinar el núcleo (*Schwerpunkt*) de la relación son el lugar de trabajo, la nacionalidad, y en casos dados, la sede de la Empresa. Para Derecho público y Derecho colectivo del trabajo, en cambio, juega como conexión a un Derecho o a otro el lugar del *centro de trabajo*, y a veces también la sede de la Empresa, pero no la nacionalidad del trabajador o del empleador.

¿Qué trascendencia tiene el concepto de *orden público* en el Derecho internacional del trabajo alemán? El lector español, que encuentra sorprendente el hecho de que las partes puedan someterse a un Ordenamiento distinto al del territorio, si de aspectos jurídico-privados se trata, encuentra aquí la explicación: la excepción de orden público interviene únicamente cuando en el supuesto acogido en el ensayo— la aplicación del Derecho italiano en territorio alemán condujera a resultados en contradicción con los principios fundamentales del Ordenamiento germánico, principios fundamentales que son los proclamados por la Constitución. El concepto de orden público es, por tanto, muy restrictivamente interpretado en aquel país, permitiendo que, por ejemplo, las partes puedan acogerse con toda tranquilidad a las normas italianas sobre despido, sin que en principio exista ningún obstáculo contra ello; cabría pensar que, sobre todo en Ordenamientos muy avanzados, la autonomía de las partes en este aspecto podría conducir fácilmente a la alusión de las normas sobre despido, edad mínima,

jornada de trabajo, etc., ofreciendo la contratación de inmigrantes nuevos alienígenas a los empleadores, ante la pasividad de esta mano de obra por impugnar el fraude. Pero, según afirma Müller, el Derecho alemán contempla la excepción de orden público con gran cautela y morosidad: en relación con Italia no tiene prácticamente ninguna importancia en lo laboral.

c) A continuación pasa el autor a estudiar la aplicación de las normas de conflicto en concretos casos (prestación de trabajo en Italia, tanto de trabajadores italianos para empleadores alemanes, como de trabajadores alemanes para empleadores alemanes, y de trabajadores alemanes para empleadores italianos; y prestación de trabajo en Alemania, ya de alemanes para empleadores italianos, ya de italianos para italianos, ya de italianos para alemanes); teniendo cierto interés el estudio de tres supuestos especiales, con los que se cierra el ensayo: el trabajo de extranjeros en Embajadas y Consulados puede inducir a confusiones, dado que los embajadores gozan de extraterritorialidad; pero el autor afirma taxativamente que no hay ninguna especialidad en el trabajo en las Embajadas y Consulados. En cuanto a la comisión de trabajadores a países extranjeros, esto es, el trabajo temporal en otro país —montaje de maquinaria, por ejemplo—, escapa al principio de territorialidad según la doctrina y jurisprudencia dominante en Derecho germánico, que contempla tales supuestos como si el trabajador permaneciera en el país de origen (teoría de la irradiación). Por último, el cambio de nacionalidad del trabajador durante la relación laboral, por ejemplo, el trabajador italiano empleado en Alemania que adopta la nacionalidad alemana, tiene una influencia mínima sobre la relación laboral: sólo tiene importancia en cuanto a la capacidad negocial

del trabajador y, con ello, a los requisitos de eficacia de su contrato de trabajo.

El ensayo es exclusivamente descriptivo, en resumidas cuentas, sin intentar profundizar en los numerosos aspectos aún no considerados por la doctrina y la jurisprudencia de aquel país; en algunos momentos se resiente de esta autolimitación, cuando el mero hecho de haber tomado un ejemplo no tratado por la jurisprudencia, pero más significativo o central, habría llegado a conclusiones totalmente diferentes en el propio Ordenamiento germánico.

2. WILHELM HIRSCHL: *Derecho judicial y autonomía colectiva* (2).

Investigación muy interesante, y sobre un tema en profunda evolución —el de las fuentes del Derecho—, el ensayo del profesor Hirschl responde a una serie de temas discutidos recientemente en la 11.ª Asamblea de la Asociación de Magistraturas de Trabajo alemanas (Saarbrücken, 1972).

Parte el autor del debate actual existente en torno al Derecho judicial, el cual señala algunos puntos negativos en dos direcciones muy conectadas entre sí: como institución, el Derecho judicial se presenta hoy día como «necesario» y «lícito», pero se subraya inmediatamente que cumple siempre un papel subsidiario; en cuanto a sus resultados prácticos, se indica que la doble función del juez, aplicando el Derecho y creándolo al mismo tiempo, sobrecarga la Institución, a la que faltan posibilidades en cuanto a tiempo y medios disponibles, información suficiente —de la que, por el contrario, dispone el legislador—, e incluso modernos métodos de elaboración

(2) Catedrático doctor HIRSCHL: *Ge-setzesvertretendes Richterrecht und Tarifautonomie*, págs. 147-156.

de los preceptos jurídicos, en idéntica medida que los anticuados métodos de interpretación resultan insuficientes y van siendo perfeccionados.

No obstante, quizá el problema más importante sea el del ámbito de este Derecho judicial, donde la escasa elaboración conceptual lleva a confundir ideas que son distintas; por ejemplo, para Simitis la *aplicación* del Derecho supone un *perfeccionamiento* del Derecho (*Rechtsfortbildung*) permanente, al menos en potencia. Pero para Herschel hay una serie de funciones que no llegan a formar parte de la creación judicial del Derecho, del Derecho judicial: así, la concreción de los conceptos jurídicos indeterminados, así como la simple interpretación del Derecho objetivo; incluso el asignar un sentido actual a una norma cuyo sentido originario ha quedado desfasado cae más en el ámbito de la aplicación del Derecho que de su creación judicial. Más discutible es la calificación de los casos extremos de la analogía: aunque la opinión sustentada por Buchner sea objetivamente aceptable, y venga basada en la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo, afirmando que la analogía forma parte del Derecho judicial, sigue el autor la teoría de Von Tuhr, de que la analogía entra dentro del campo lógico creado por el precepto, se vincula al «Derecho», excluyéndola, por tanto, pese a todas sus particularidades, del Derecho judicial.

Por tal entiende Herschel, en definitiva, la actividad integrativa de lagunas legales que no pueden ser superadas con los métodos convencionales y que impulsan al juez a adoptar una decisión puramente política, ante el silencio de las leyes y del legislador; a esta delimitación llega desde el lenguaje usual del Gran Senado del Tribunal Federal del Trabajo, quien habla de «Derecho judicial sustituto de la ley», que interviene «en lugar del legislador inactivo»

Pues bien: como todo Derecho, las normas del Derecho judicial pueden ser imperativas o dispositivas. En Derecho del trabajo hay un escalón intermedio de especiales características e importancia: el Derecho judicial colectivamente disponible. Un ejemplo significativo de este tipo de normas lo encontramos en tema de contratos temporales de trabajo: el Tribunal Federal de Trabajo ha decidido que si un convenio colectivo autoriza términos sucesivos de la relación laboral con un trabajador discontinuo, debe entenderse que está justificado el encadenamiento. La intervención judicial en materia de contratos temporales de trabajo puede ser diferenciada en tres planos de distinta intensidad: en el primero, declara fraudulentos los contratos a término que intentan eludir los preceptos sobre despido, lo que es calificable como actividad interpretativa, según ha probado convincentemente Plume; en el segundo, determina si la nulidad de la cláusula temporal arrastra la de todo el contrato, o si es sólo nulidad parcial, declarando la conversión del contrato por tiempo indefinido, lo cual continúa siendo interpretación de los preceptos sobre nulidad del contrato del BGB; por último, en el tercero, autoriza a las partes colectivas a pactar términos en los convenios, y esto deja de ser ya interpretación de una norma existente para convertirse en Derecho judicial.

Así pues, de este y de otros ejemplos cabe deducir que la creación judicial lícita del Derecho es aquella *praeter legem*, situada entre la interpretación de las normas (actuación *secundum legem*), y la derogación o abrogación de ellas (actuación *contra legem*).

Tras dedicar algunos apartados a este Derecho judicial disponible colectivamente, fenómeno surgido en el Derecho germánico en 1966, en torno al pago de las gratificaciones con efecto retroactivo, pasa Herschel a considerar el impacto

disgregador que el reconocimiento de este tipo de normas supondría en el Ordenamiento, y la consiguiente desaparición de la unidad del Derecho: ¿Cómo se puede admitir que una misma cláusula sea ineficaz en unos casos —cuando acordada en contrato individual— y eficaz en otros —cuando acordada en convenio colectivo—?, se pregunta Lieb. Pero para el autor del ensayo, esta discordancia es sólo una apariencia, quizá un paralogsimo. Pues la pretendida unidad del Derecho es únicamente un ideal que admite bastantes excepciones: por ejemplo, el recurso de revisión permite que la sentencia firme recaída sobre un caso pueda ser modificada aportando una distinta solución (3); en ocasiones, la posibilidad de que sólo una decisión sea correcta queda excluida *a priori*, como ocurre con los conceptos jurídicos indeterminados; en otro orden de cosas, la autoridad del *precedente*, que empuja a la Administración y a la judicatura a resolver en una misma forma un supuesto anteriormente considerado por ellas, no impide de ninguna manera que en un determinado momento, cuando se estime necesario, se discrepe del precedente y se rompa la doctrina sentada. Incluso las facultades organizativas asumidas actualmente por la sociedad a virtud de la descentralización de las funciones del Estado, lleva a la aparición de subestructuras que disfrutan de la autonomía que se niega a los entes desconcentrados; y esa autonomía no se compecede demasiado con la unidad del Derecho.

(3) En nuestro Ordenamiento, el recurso de revisión coexiste con el recurso en interés de la ley como claros ejemplos de pluralismo; el autor, sin embargo, pierde de vista el que la mayor parte de los ejemplos que menciona no llevan a un pluralismo en sentido estricto, pues sólo prevalece una de las soluciones jurisprudenciales; pero ello es irrelevante, pues pueden encontrarse otros supuestos más acertados.

Herschel termina su estudio advirtiendo no obstante del mantenimiento de este Derecho judicial en el mínimo inevitable; sólo que cuando este Derecho es necesario, entonces parece tolerable el Derecho judicial colectivamente dispositivo.

4. URSULA SCHLOCHAUER: *Sobre la codecisión del Jurado de Empresa respecto al despido ordinario según el par. 102 "BetrVG" de 1972* (4).

El § 102 de la reciente ley estructural de Empresa dispone, como se recordará, que el Jurado de Empresa debe ser informado de todo despido, siendo éste ineficaz sin tal requisito; respecto al despido ordinario, el Jurado puede oponer objeciones o, más enérgicamente, rechazarlo en determinados supuestos.

La autora comienza criticando el título que la ley otorga al parágrafo, pues en realidad el Jurado de Empresa no goza de auténtica *codecisión* en estas materias: una cosa es que una decisión del empleador sólo pueda alcanzarse con el asentimiento del Jurado, y otra diferente lo que ocurre en estas materias de despido, para las que como regla general se dispone únicamente la necesidad, como requisito de eficacia, de informar al Jurado. El estudio lo centra a continuación en dos interesantes cuestiones que ha venido a regular la ley: la repudiación por parte del Jurado de un despido, y la continuidad de la relación a despecho de la declaración resolutoria.

Respecto al primer tema, el § 102.3 *BetrVG* determina los casos en que puede el Jurado repudiar un despido ordinario —es decir, el despido justificado

(4) SCHLOCHAUER (Abogado): *Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der ordentlichen Kündigung nach § 102 BetrVG 1972*, págs. 157-165.

socialmente, pero que no responde a una causa grave y, por tanto, debe respetar un largo período de preaviso—: cuando la elección del trabajador a despedir no responde a consideraciones sociales, o cuando el trabajador puede permanecer en la Empresa a virtud de un reaprendizaje, un traslado, o distintas condiciones de trabajo a las que da su consentimiento, o, por último, cuando no se han respetado las directrices acordadas sobre colocación, traslados, reclasificación y despidos. La ley calla en este punto si el derecho a repudiar el despido abarca tanto a los producidos por motivos personales, como a los debidos a causas objetivas, o si se retrae a uno de estos tipos únicamente. Parte de la jurisprudencia y algunos autores (Fitting, Auffarth, Kaiser; Erdmann, Jürging, Kammann) entienden existente este derecho del Jurado sólo en los casos de despido por causas objetivas; pero algún sector jurisprudencial minoritario ha interpretado ampliamente la norma, reconociendo el derecho en ambos tipos de despido.

Para Schlochauer, la solución aceptable es la primera: el Jurado de Empresa sólo puede repudiar el despido fundado en razones objetivas, basándose para ello en el informe del Comité parlamentario para trabajo y ordenación social, y en el estudio de los supuestos contemplados por el § 102.3.

Pero con esta solución no se agota la problemática del derecho de repudio; pues, ¿qué régimen jurídico recibe en el caso de conversión de un despido extraordinario en ordinario? El empleador que ha notificado al Jurado de Empresa la ejecución de un despido por causa grave —extraordinario—, ¿debe efectuar nuevamente la notificación cuando dicho despido se convierte, por alguna razón, en ordinario? La conclusión a que se llega en el ensayo es bastante lógica: puesto que el Jurado de Empresa ostenta un derecho de repudiación en cuanto a los

despidos ordinarios por causas objetivas, quiere decirse que la conversión en este concreto tipo de despido ordinario requerirá de nuevo la notificación al Jurado, a fin de que éste ejerza, si lo estima conveniente, tal derecho; la autora no ve, en cambio, necesidad alguna de notificar la conversión cuando la declaración resolutoria viene motivada por la conducta del trabajador.

¿Y en el despido modificativo, es decir, la alternativa que puede ofrecer el empleador al trabajador, cuando está socialmente justificado, de aceptar nuevas condiciones de trabajo o de darse por despedido? El nudo de la cuestión estriba en que cuando las nuevas condiciones ofrecidas suponen un traslado o una reclasificación, se produce la concurrencia de los §§ 99 y 102, reconociendo el primero la necesidad de asentimiento por el Jurado de dichos traslados y reclasificaciones, sin el cual no tiene el empleador otra alternativa que solicitar al magistrado que lo supla a fin de poder realizarse válidamente. ¿Cuál de las normas prevalece?, se pregunta Schlochauer. En su opinión, el derecho de repudiación, ex § 102, no concurre cuando el trabajador está de acuerdo con el traslado o la reclasificación, o cuando ello estaba previsto en el contrato; por el contrario, el asentimiento del Jurado a virtud del § 99 se precisa en estos casos. Cuando, por otra parte, el trabajador se muestra en desacuerdo, la aplicación del § 99 no conduce a ningún resultado, debiendo reconocerse mejor la aplicación del § 102, y el derecho de repudiación del Jurado en los casos previstos; por qué el § 99 —asentimiento del Jurado— no lleva a consecuencias prácticas, es algo que la autora silencia, pese a no estar nada claro (al menos para el no especialista en Derecho germánico) el motivo de la selección normativa efectuada.

El segundo tema estudiado por Schlochauer en su ensayo es el de la continua-

ción de la relación laboral a pesar del despido realizado. La ley dispone que, cuando el Jurado repudia un despido ordinario en los casos previstos, y el trabajador presenta la correspondiente demanda ante Magistratura, el empleador está obligado a continuar empleándolo hasta la sentencia que confirme el despido, si el trabajador así se lo pide. Esta norma, que Adomeit califica como «sensacional», presenta algunos problemas en cuanto al despido extraordinario y al modificativo, pero quizá el aspecto más interesante sea el de la naturaleza jurídica de la relación que se mantiene tras el despido efectuado; pues de la naturaleza jurídica que se postule se deriva el régimen jurídico que enmarca la figura.

Tres teorías se han ofrecido para explicar el fenómeno creado por la nueva ley:

a) Para la primera teoría, se trata de la misma y única relación laboral, que no queda afectada por la declaración resolutoria, sino por la sentencia confirmatoria del magistrado; el preaviso de despido se extiende prácticamente hasta la sentencia del Tribunal Federal del Trabajo (BAG). Schlochauer rechaza esta postura por una serie de razones, entre las cuales cabe destacar la de que si el despido estaba efectivamente justificado, la relación laboral terminó en el tiempo previsto, y el vínculo que le sobrevive hasta la sentencia judicial tiene una naturaleza diferente.

b) Fitting, Auffarth, Kaiser y Meisel ofrecen una postura distinta: para ellos, se trata de una relación laboral fáctica lo existente entre el despido y la sentencia. Sin embargo, la doctrina dominante entiende por relación laboral fáctica a la que resulta cuando, producido un contrato, posteriormente queda invalidado; incluso para la doctrina que estima posible el nacimiento de una relación obligacional fáctica

sin un contrato previo, no lo cree posible contra la voluntad de una de las partes: sin un contrato previo, o sin alguna suerte de acuerdo de voluntades, no nace una relación fáctica; y aquí tenemos la voluntad contraria del empleador.

c) Por ello, la autora se adscribe a la teoría de la relación obligatoria *ex lege*: cumplido el plazo de preaviso, la relación que ahora surge tiene un origen y un contenido legal, ex 102 BetrVG. Típicamente conceptualista, Schlochauer deduce del concepto las consecuencias concretas a que da lugar respecto al contenido de la relación: en esencia, el trabajador mantiene el mismo salario que en la relación laboral, pero ha perdido los derechos que ostentaba por razón de su persona (ex ley de Mutilados, ley de Protección a la madre, etc.), de su pertenencia a la Empresa, o de una relación laboral no denunciada.

La última parte del ensayo la dedica la autora a estudiar el derecho del empleador reconocido por el propio § 102 a solicitar del magistrado un interdicto que lo libere de esta obligación legal, cuando la continuación del empleo implicara una sobrecarga económica excesiva, o el Jurado se hubiera opuesto al despido por razones evidentemente injustificadas, o el trabajador hubiera demandado con clara temeridad o frivolidad (5). — ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(5) Otros artículos de esta misma REVISTA: Doctor ADAM (Presidente de Sala): «Vorschlag einer Verfassungsergänzung zwecks Gleichberechtigung der Frau in den USA» (Propuesta de enmienda constitucional sobre igualdad de derechos de la mujer en los Estados Unidos), págs. 165-166. Catedrático doctor KÜCHENHOFF: «Nochmals: der Werk-satz» (Nuevamente: el médico de Empresa), págs. 166-167.

BELGICA

REVUE BELGE DE SECURITE
SOCIALE

Núm. 5, 1973.

Un essai d'application du PPBS au Ministère de la Prevoyance Sociale (Un ensayo de aplicación del PPBS en el Ministerio de Previsión Social).

Siendo consciente el Ministerio de Previsión Social belga de la protección secundaria que constituye la Seguridad Social en relación con la verdadera seguridad que deriva del empleo y de las rentas primarias ligadas al empleo, ha venido analizando la Seguridad Social no sólo en sí misma sino en sus relaciones con la economía nacional, utilizando distintos procedimientos de análisis. Este Departamento ministerial ha querido utilizar ahora el método del Planning Programming Budgetin System, persiguiendo dos objetivos: elaborar un programa multianual de Seguridad Social y ofrecer al Gobierno un sistema de información que aclare las alternativas políticas desde una perspectiva temporal. Objetivos de difícil realización si tenemos en cuenta características propias de la Seguridad Social, como son: la escasa información, a pesar de ser objeto de estudio desde hace años y las peculiaridades propias de su aspecto presupuestario, ya que las actuaciones en la medida que intentan reagrupar las operaciones de prevención, reparación e integración, desbordan ampliamente las fronteras del departamento y las dificultades que surgen debido a su financiación dualista, integrada por cotizaciones y subvenciones.

Desde su primer momento no se ha pretendido la creación de un programa

multianual irreal y, por lo tanto, inoperante, sino que se ha decidido seguir una línea programática que conduzca al fin perseguido. Los programas son cinco, que se proyectan en cinco categorías globales: prestaciones familiares; atenciones a inválidos y minusválidos; asistencia sanitaria; tercera edad; vacaciones anuales y esparcimientos. Cada una de estas categorías desborda las fronteras del Departamento y afecta no solamente a los organismos sometidos a su tutela, sino también a otros organismos e instituciones, por ejemplo, la readaptación de los inválidos y minusválidos, siendo competencia del Ministerio de Previsión Social debe combinarse con la labor de facilitarios puestos de trabajo, que depende del Ministerio de Empleo y con la actuación del Ministerio de Educación Nacional en materia de enseñanza especial, y así ocurre también con el resto de las categorías que involucran a otros organismos, como el Ministerio de Salud Pública, etc.

Los responsables del programa afirman que la estructura de objetivos que ellos exponen no es única ni mucho menos definitiva, es de tipo abierto, y su finalidad es la de suscitar la reflexión y facilitar la elección, llevándoles esta afirmación a las siguientes conclusiones: a), los distintos elementos constitutivos de una estructura de objetivos deben poder manipularse para construir una imagen distinta si es necesario; b), los elementos se han de insertar en la estructura de la organización tanto del Ministerio de Previsión Social como de los entes paraestatales que controlan y de los otros departamentos Ministeriales a los que conciernen. La estructura de objetivos tiene, pues, carácter transdepartamental.

Se aborda, más adelante en este trabajo, el programa presupuestario de 1972 y su financiación, cuya elaboración supuso un importante esfuerzo de cuantificación ya que una vez definidos los objetivos, el siguiente paso para la elaboración del programa presupuestario fue la reunión de todas las acciones que cada uno comporta para su realización, cuantificando el producto de cada una de ellas para hacer corresponder los gastos que requieren con los del presupuesto tradicional, que los incluye en otra parte y en términos distintos a los del programa. Tarea difícil teniendo en cuenta las características de la Seguridad Social ya apuntadas, la dispersión de las instituciones y la dualidad de financiación, la primera exige una gran colaboración de todos los organismos para la elaboración de información estadística, además de la confrontación del programa presupuestario con la totalidad de los presupuestos tradicionales; la dualidad de financiación implica que, a veces, las decisiones se tomen no en función del bienestar social sino en función del régimen financiero. La presentación de los programas paralelamente con su financiación tiene por finalidad que el «decisor» confronte en el mismo momento las necesidades sociales y la problemática de la financiación.

A pesar de haber dado dos pasos tan importantes hacia la creación de un programa multianual de Seguridad Social, como son la definición de objetivos y el programa presupuestario de 1972, se cuestionan los responsables de su elaboración sobre su significado, llegando a la conclusión de que podría mejorarse lo conseguido en algunos puntos, por ejemplo, en cuanto a la definición de los objetivos, algunos son demasiado generales o bien contienen elementos de carácter puramente reglamentario sin ser lo suficiente concretos para permitir la medida de las realizaciones, respecto al grado de fiabilidad de las valoraciones ya que en defecto de elementos estadísticos tuvieron que servirse de valoraciones indicativas que no correspondían, probablemente, a la realidad.

Pero aun así, el trabajo realizado permite:

-- A corto plazo, un conocimiento más preciso de las dificultades a superar; una mejor cuantificación para 1973 y un esfuerzo de previsión para 1974-1975, y la elaboración de un plan multianual indicando las consecuencias de las decisiones actuales.

-- A largo plazo, la elección de análisis para la búsqueda de alternativas políticas. —MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 96, núm. 9, septiembre 1973.

JONATHAN GROSSMAN: *Wage and price controls during the American Revolution.*

Durante el año 1973 se comprobó, según los resultados de una encuesta, que

el problema socioeconómico más importante para los americanos era el de la inflación; sin embargo, este problema no resulta nuevo, ya que, y según señala el autor de este ensayo, durante la época de la revolución americana una de las mayores preocupaciones fué la de impedir «la astronómica subida en el coste de la vida».

En el presente ensayo el autor relata,

en ocasiones con un cierto tono anecdótico, las medidas que los pioneros del «May Flowers» y sus sucesores adoptaron para evitar la inflación. En este sentido, comienza señalando que el control de salarios y precios se extendió rápidamente a varias de las colonias; particularmente en la «Bahía de Massachussets», en donde los puritanos prepararon en 1636 un código que incluía, entre otras medidas, las limitaciones a la subida de salarios y precios; aquellos trabajadores o comerciantes que violasen las prohibiciones eran objeto de sanciones diversas, tales como las de represión pública, destierro, etc. En este mismo orden de cosas, el autor relata las campañas realizadas por la prensa «patriótica», acusando a los infractores de «sucios ladrones» y responsables, con su conducta, del retraso de la independencia.

El 20 de octubre de 1774, fecha que viene siendo considerada por algunos historiadores como la del nacimiento de los Estados Unidos, se firmó una Declaración por representantes de diversas colonias en la que, entre otras cosas, se decía que «todos los productos manufacturados de este país se venderán a precios razonables».

El declinar de los controles llegó en la siguiente década, y en 1780 se declaraba por los máximos partidarios de tales limitaciones, durante una Convención celebrada en Filadelfia, que la situación del país impedía ya el actuar rigidamente en materia de salarios y precios.

KOPP MICHELOTTI: *Young workers: in school and out.*

En octubre de 1972, la demanda de puestos de trabajo de los trabajadores jóvenes (dieciséis-veinticuatro años) había aumentado en un millón; con ello, son ya catorce millones de jóvenes, de un to-

tal de veinte millones, los que integran el mercado de trabajo. En el presente ensayo el autor pasa revista a la situación de empleo de estos trabajadores jóvenes, analizando, por separado, la de los estudiantes-trabajadores y la de los no estudiantes.

Con respecto al empleo de los estudiantes-trabajadores, el porcentaje de los que presta un trabajo remunerado es, en edades comprendidas entre los veinte-veintidós años, superior en los varones que en las mujeres (45,3 y 43,6, respectivamente); por el contrario, en edades comprendidas entre los veintidós-veinticuatro años, la participación femenina es equivalente, e incluso un poco superior a la masculina (62,9 y 62,5).

Entre los trabajadores jóvenes no estudiantes, el índice más elevado de participación en el mercado de trabajo se da, entre varones, en edades de veintidós-veinticuatro años (96 por 100), y entre mujeres, en edades de veinte-veintidós años (66 por 100); por su parte, el índice más bajo, en ambos sexos, se da en las edades de dieciséis-diecisiete años (73 por 100 para varones y 47 por 100 para mujeres). La disparidad por sexos respecto de las edades de mayor participación en las actividades laborales se justifica, en las mujeres, al contemplar que un elevado número de ellas se casan a los veintidós años, abandonando, bien con carácter definitivo bien con carácter temporal, el mercado de trabajo.

En términos generales, el índice de desempleo entre estos trabajadores fue, en 1972, del 10,9 por 100. Entre los estudiantes-trabajadores la tasa de desempleo fue del 19,4 por 100 (por sexo, el 21,1 por 100 para varones y el 17,1 por 100 para mujeres, y por raza, el 11,2 por 100 para blancos y el 27,4 por 100 para negros). Entre los trabajadores jóvenes no estudiantes el índice de desempleo por razas y sexo, fue el siguiente:

Blancos	Españoles de origen	Negros	
9,3 por 100	13,1 por 100	19,1 por 100	Total.
8,9 por 100	13,6 por 100	13,8 por 100	Varones.
9,8 por 100	12,6 por 100	24,9 por 100	Mujeres.

PAUL. O. FLAIM: *Employment developments in the first half of 1973.*

La expansión económica iniciada hacia la mitad del año 1972 se ha seguido manteniendo en el primer semestre de 1973. El aumento del empleo se ha visto acompañado, por otra parte, por un trasiego de trabajadores dentro del mercado de trabajo. La tasa de desempleo, que en el cuarto trimestre de 1972 se

encontraba situada en 5,3 por 100, descendió en el primero de 1973 a 5,0 por 100, y en el segundo a 4,9 por 100, alcanzándose con ello el séptimo trimestre consecutivo de descenso del índice de desempleo.

En el presente artículo el autor analiza minuciosamente las estadísticas de empleo y desempleo desde 1971 a 1973, segundo trimestre. La situación para este período últimamente citado puede resumirse de la siguiente forma:

a) *Total:*

Población activa	83.562 (mill.), 60,6 por 100
Empleo	84.205 (mill.), 57,8 por 100
Desempleo	4.357 (mill.), 4,9 por 100

b) *Varones de más de veinte años:*

Población activa	49.280 (mill.), 81,2 por 100
Empleo	47.784 (mill.), 75,5 por 100
Desempleo	1.655 (mill.), 3,4 por 100

c) *Mujeres de más de veinte años:*

Población activa	30.659 (mill.), 44,4 por 100
Empleo	29.209 (mill.), 42,3 por 100
Desempleo	1.450 (mill.), 4,7 por 100

d) *Blancos:*

Población activa	78.583 (mill.), 60,9 por 100
Empleo	75.183 (mill.), 54,5 por 100
Desempleo	3.461 (mill.), 3,4 por 100

e) *Negros:*

Población activa	9.957 (mill.), 59,9 por 100
Empleo	9.063 (mill.), 54,5 por 100
Desempleo	895 (mill.), 9,0 por 100

El autor termina con un análisis de las razones por las que no se trabaja (escolaridad, salud, trabajos domésticos, jubilación, etc.), separando el estudio por sexo y raza.

El presente número recoge las ponencias (dieciocho en total) presentadas al «V Collective Bargaining Forum of the Institute Collective Bargaining and Group Relations» celebrado los días 7 y 8 de junio en la ciudad de San Francisco, patrocinado, entre otras entidades sindicales y docentes, por la Federación de Trabajo de California y el Instituto de Relaciones Industriales de la Universidad de Berkeley.

El tema objeto de estudio fue el de «las alternativas a la huelga», estructurándose en tres partes: alternativas a la huelga en el sector público, alternativas a la huelga en el sector privado y alternativas técnicas a la huelga.

1.º *En el sector público.* Destacan las ponencias de Matthew Guinam, presidente de la Unión de Transporte de América, AFL-CIO, y la de Albert L. Shanker; el primero acusa de absurda la distinción que se ha acuñado, a efectos del reconocimiento del derecho de huelga, entre empleados del sector privado y del sector público, poniendo de relieve, de una forma expresiva, la artificialidad de tal distinción, que impide, por ejemplo, el que los empleados de un parque zoológico acudan a la huelga, por tratarse de empleados del sector público, y los médicos de un gran hospital puedan acudir a ella, por su condición de empleados del sector privado, aunque ello suponga paralizar el servicio sanitario; el segundo, por su parte, defiende en su ponencia el derecho que debe asistir a los docentes, en general, a utilizar la huelga como medio reivindicativo.

2.º *En el sector privado.* Es de interés la ponencia de William W. Winpi-

singer, vicepresidente de la «Machinist and Aerospace Workers» que señala que «en un sistema de economía libre, con Empresas libres, el negar el derecho de huelga resulta una *contradictio in terminis*».

3.º *Alternativas técnicas.*—En esta última parte se estudian los sistemas de mediación y arbitraje, siendo de destacar las ponencias de Sam Kagel, abogado, que analiza estos problemas desde una perspectiva legal, y la de Harry Polland que lo hace desde una perspectiva sindical.

Vol. 96, núm. 10, octubre 1973.

DEBORAH PISTZNER KLEIN: *Exploring the adequacy of employment.*

Entre todas las estadísticas sobre fuerza de trabajo la más ampliamente discutida es la tasa de desempleo. Con carácter mensual, revistas y periódicos dan noticia de las fluctuaciones de este índice, así como del número total de personas desempleadas, dándose menor importancia a otras series estadísticas que desglosan el desempleo según sexo, edad y grupos raciales. En el presente artículo, la autora analiza otros indicadores adicionales al empleo — horas de trabajo e ingresos — y distintos al desempleo-subempleo.

En este sentido, comienza señalando las fuentes de información para la elaboración y confección de esos indicadores: fuentes que, sustancialmente, son dos: las encuestas llevadas a cabo por la Current Population Survey, que bajo la dirección del Bureau of the Census for the Bureau of Labor Statistics entrevista mensualmente a 45.000 familias, y las efectuadas directamente por el Bureau of Labor Statistics que mensualmente se dirige a 160.000 estable-

cimientos industriales y comerciales. De la primera fuente de información se obtienen los datos relativos al número de personas empleadas, desempleadas y que no se encuentran en el mercado de trabajo; el número de horas semanales trabajadas, clasificación del empleo según actividades y oficios, y duración del desempleo. El BLS obtiene datos relativos a niveles salariales en la industria, características personales de los trabajadores, ingresos medios por semana, etcétera.

Respecto a la jornada de trabajo, la autora señala que en este aspecto se ha producido un gran cambio, de forma que, mientras hace diez años la jornada *standard* era la de trabajar seis días a la semana, cuarenta y ocho horas semanales, ahora se tiende a cinco días, cuarenta horas, o bien cuatro días diez horas diarias.

Respecto del análisis que hace de los ingresos y salarios, especial atención merecen las consideraciones sobre el concepto de «pobreza». En 1972, los ingresos medios para que una familia con cuatro miembros no fuese calificada como pobre, se cifraban en 4.275 dólares anuales, equivalentes a 2,14 dólares/hora, trabajando cuarenta horas a la semana, cincuenta semanas; para una familia con siete miembros el salario/hora debía de ser de 3,48 dólares.

La autora concluye su artículo poniendo de relieve que los indicadores sobre empleo no reflejan la auténtica situación de un país, puesto que al tratarse de índices estrictamente económicos olvidan todo el contenido sociológico que el empleo arrastra.

HERMAN P. MILLER: *Measuring subemployment in poverty areas of large U. S. cities.*

Durante los últimos treinta años el desempleo ha sido considerado como una

medida clave para el análisis del mercado de trabajo; sin embargo, hoy en día muchos economistas comienzan a cuestionarse si el concepto de desempleo es suficientemente comprensivo de la situación socioeconómica en que se encuentra la fuerza de trabajo de un país determinado, ya que aquella noción no contempla todas las circunstancias que afectan a esta última.

La búsqueda de alternativas a la noción de «desempleo» ha llevado a economistas y sociólogos a acuñar un término más amplio, el de «subempleo», entendiéndolo por tal, según fue definido en 1972 por el Subcomité Senatorial encargado de las cuestiones de Empleo, Mano de Obra y Pobreza, como aquella situación en que se encuentran:

a) Las personas que carecen de empleo (los desempleados).

b) Las personas que deseando trabajar a *full-time* sólo pueden hacerlo a *part-time*.

c) Los *discouraged workers*, es decir, las personas que dejan de buscar trabajo debido a que piensan que no existe trabajo apropiado a sus cualidades técnicas.

d) Los trabajadores que, aun trabajando a *full-time*, perciben unos ingresos inferiores a ochenta dólares semanales o cuatro mil anuales, que constituyen los niveles oficiales de pobreza para una familia con cuatro miembros.

En el presente artículo, el autor analiza la situación del subempleo en Estados Unidos: *status* del subempleo (en qué grupo de los cuatro anteriormente señalados se encuentra) por edades, sexo y grupo racial (blancos, españoles de origen y negros). El ensayo termina con un análisis comparativo del grado de subempleo en doce Areas Metropolitanas; el Area de Detroit, con una tasa

del 25,6 por 100, y el de Los Angeles, con 23,9 por 100, tienen los índices más elevados; los menores corresponden a las Areas de Washington D. C. (13,9 por 100) y Nueva York (16,6). En este estudio comparativo destaca, igualmente, el porcentaje de negros y españoles de origen pobres sobre el total de población pobre: Washington D. C. con el 90 por 100, y Detroit y Chicago, con el 73 y 74 por 100, respectivamente, son las Areas de menor integración socioeconómica de estos grupos raciales; Boston y San Francisco, con porcentajes del 24 y 26 por 100 son las Areas en las que los negros y los *spanish people* se encuentran más integrados.

ANNE A. YOUNG: *Going back to school at 35.*

Uno de cada cincuenta hombres y mujeres mayores de treinta y cinco años utilizan su tiempo libre en «volver a la escuela». El presente artículo analiza, con todo lujo de detalles estadísticos, la situación personal de los estudiantes adultos, según estudios, edad, sexo, raza y áreas geográficas.

Las razones que motivan, a juicio de la autora, esta vuelta a la escuela pueden ser sintetizadas de la siguiente forma:

— Adquisición de nuevos conocimientos dentro del campo laboral que se ejerce.

— Readaptación de los conocimientos adquiridos para poder cambiar de oficio.

· Adquisición de un grado para poder ingresar en el mercado de trabajo (es el caso de las mujeres viudas o divorciadas).

— Obtención de un grado superior para poder alcanzar empleos mejor remunerados.

Otros artículos que se contienen en este número son: *Employment-Earnings Inadequacy: A measure of welfare*, por S. A. Levitan y R. Taggart, y *Measuring regional price change in urban areas*, por T. Nakayama y D. Warsky.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW

Abril 1973.

P. ENIE: *Reverse collective bargaining: A Look at some union concession situation.*

Trata el autor, en este artículo, de analizar algunos supuestos de revisión de convenios colectivos en vigor, revisión producto de situaciones coyunturales que hayan dado lugar a concesiones por las organizaciones profesionales de trabajadores. Toma como realidad de referencia doce casos concretos, con la intención de deducir conclusiones que revista un cierto carácter general.

Comienza analizando las características de las referidas situaciones, para destacar, entre ellas, el hecho de que se trate de Empresas de una relativa antigüedad donde la negociación colectiva ya se encontraba firmemente asentada.

Como característica general de estas situaciones, resalta el autor el hecho de que se hubiera producido en todos los casos una decisión de la Empresa tendente a dar cumplida respuesta a los problemas coyunturales de tipo económico. Los factores económicos y tecnológicos que han influido en la adopción de las referidas decisiones han sido de muy diverso orden y no se puede pretender exponerlos de modo unitario.

También constata Henle que el planteamiento de estos problemas pudo llevarse a la «mesa de negociación». Cierta-

mente el planteamiento del problema no fue uniforme y las materias objeto de negociación no fueron las mismas. Sin embargo, en la mayoría de los casos la cuestión se suscita acerca de los altos niveles de salarios que se venían disfrutando, en el sentido de que tales niveles iban en perjuicio de la competitividad de los productos de la Empresa, lo que producía una disminución de beneficios. No es este el único problema que se planteó en las negociaciones, pero sí el más importante y el que con una mayor generalidad se repitió.

Respecto de la reacción entre el empleador y los Sindicatos frente a las proposiciones de la Empresa, no estima Henle pueda afirmarse su uniformidad. Señala que los Sindicatos debían de tener en cuenta: por una parte, su conocimiento de que los costes de la fuerza de trabajo constituyen sólo uno de los factores dentro de los costes totales de la sociedad; por otra, que, evidentemente, tales costes afectan a la solvencia de la Empresa. En general, la mayoría de los Sindicatos, en los supuestos objeto de análisis, accedieron a las propuestas de negociación de la dirección de la Empresa. La misma conclusión respecto a la no uniformidad en las postu-

ras se produjo en las reacciones personales de los trabajadores, que dependían tanto de su edad como de su situación profesional dentro de la Empresa.

Los resultados de la negociación fueron también muy diferentes. Sin pretender exponerlos exhaustivamente, cabe señalar que se introdujeron en la mayoría de los doce casos sustanciales cambios, que discurrían desde la reducción de las tarifas salariales hasta la abolición de los sistemas de incentivos. Respecto de las ventajas obtenidas por los trabajadores en la revisión de los convenios, cabe destacar fundamentalmente dos: obtener, por parte de la dirección de la Empresa, la seguridad de que los Centros de trabajo no serían cerrados y la readmisión de trabajadores despedidos.

Como conclusiones muy genéricas del análisis de estas situaciones, estima Henle, pueden ponerse de manifiesto las siguientes: La incidencia de los factores políticos y económicos en la negociación colectiva y la sensibilización ante la existencia de estos problemas coyunturales y de las consecuencias que acarrearán para la economía de la Empresa por la acción sindical. — MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

FRANCIA

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL.

Núm. 2, 1973.

MIREILLE DADOY: *Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail* (Los sistemas de evaluación de la calificación del trabajo). Págs. 115-135.

Los sistemas de evaluación de la calificación del trabajo (Job Evaluation), consisten en un modo de determinar y

jerarquizar el salario que, tras su aparición en Estados Unidos ha tenido rápida difusión en Europa. La construcción ideológica que acompaña la implantación de estos sistemas los explica en función de la evolución económica y técnica de la sociedad industrial y de las consecuentes exigencias de racionalidad, plasmadas en un planteamiento distinto de la jerarquía de puestos y salarios.

La introducción de estos sistemas en la mayoría de los países se produce como consecuencia de los problemas hier-

vados del bloqueo salarial y la preocupación por ordenar los salarios, finalizada la segunda guerra mundial. Todo ello, unido a las mutaciones técnicas que conducen al abandono de los salarios por rendimiento, provoca la búsqueda de una nueva referencia: el puesto de trabajo será considerado como idóneo para estos fines.

Partiendo de la constatación de un dato fundamental, cual es el hecho de que la introducción de los sistemas de evaluación de la calificación del trabajo se hizo a iniciativa de los empleadores o de los altos cuadros encargados de la gestión de personal y tras algunos años de experiencia, es útil examinar estos sistemas y averiguar, por los resultados obtenidos, su eficacia y su significación real en las políticas salariales. El análisis intenta verificar la realidad de los principales atributos o cualidades de que se ha dotado a los sistemas de evaluación, fundamentalmente en los discursos de sus promotores.

Objetividad del método:

Mientras en Estados Unidos los sistemas de evaluación no han sido sino un instrumento en la gestión de personal, en Europa se han considerado como auténticos métodos de determinación racional de salarios. Lo cierto es que la práctica está muy alejada del modelo teórico de racionalidad y no hay medio alguno de control de la independencia entre las variables elegidas para el análisis de la calificación. La falta de precisión misma en la definición de los criterios arrastra una gran arbitrariedad en las interpretaciones posibles.

Se ha pretendido hallar la objetividad de la calificación en su respuesta a lo que pretende ser un *consensus* social de opinión. Ello, lógicamente, daría entrada a la negociación entre empleadores y tra-

bajadores en la fijación de los sistemas, pero tampoco esto responde a la práctica en la medida en que para las nuevas calificaciones se ha recurrido a salarios preexistentes, con lo que toma peso la conclusión de que el método no tiende a modificar la jerarquía existente sino tan sólo a explicar sus fundamentos. Aún partiendo de la preexistencia de un *consensus* social para los puestos clave, no deja de ser significativa la diferencia observable entre las diferentes Empresas con respecto al número de variables, su ponderación..., sería preciso, entonces, limitar la existencia del *consensus* a la Empresa, lo que, de por sí, es ya un ataque importante a la objetividad. Expresaba en este sentido E. Jaques cómo los sistemas de evaluación tienen su fundamento teórico en aislar la Empresa del mercado de trabajo y reconstruir artificialmente en el interior de la Empresa un mercado de trabajo conforme a la teoría clásica: un mismo salario para puestos idénticos y una diferenciación de salarios fundada en la apreciación de las diferencias de cada puesto. La práctica real ha conducido no a trastornar la Empresa en cuanto a la masa de salarios o su estructura, sino a eliminar los errores más flagrantes construyendo un modelo de justificación de las disparidades ya existentes.

La referencia al puesto y no al individuo elimina muchas de las arbitrariedades posibles, así como efectuar el análisis con base en los mismos elementos y las mismas reglas. Pero la despersonalización en el análisis es sólo parcial pues se basa en criterios aprehensibles por la percepción (aptitudes psicológicas, teoría de la comunicación...). En definitiva, el análisis es siempre muy global e incompleto, de forma que los análisis de puestos no juegan, de hecho, sino un papel secundario en la evaluación. La razón subyacente parece encontrarse en la necesidad de las Empresas de adaptarse a

una situación en evolución; más que exigencia de objetividad, necesidad de movilidad y adaptación de la mano de obra al nuevo sistema de trabajo; en este contexto, los sistemas permitirían controlar la evolución de los salarios.

Otra exigencia de la objetividad es la posibilidad de evaluar todos los puestos a partir del mismo baremo, al menos a nivel de Empresa. La eliminación de los múltiples micro-modelos unidos a cada puesto u oficio y su sustitución por un modelo único, estable y adaptado a la Empresa tiene como objeto el reparto diferente y de modo más controlado de la masa de salarios preexistente, con lo que se demuestra la parcialidad de aquél. La objetividad de los sistemas hay que relacionarla, desde aquí, con la política de los empleadores y no con la realidad de los puestos.

La equidad de los salarios como objetivo del método:

No hay que olvidar la finalidad esencial de los sistemas de evaluación: restablecer un orden en una situación anárquica de los salarios (bloqueo salarial, penuria de mano de obra calificada, inadecuación de las clasificaciones oficiales). En este punto, la calificación del trabajo permite definir salarios equitativos, basándose en el análisis de los componentes del trabajo, para fundar la comparación de los puestos de trabajo y su jerarquía relativa («a igual trabajo, igual salario»).

Pero la equidad es relativa: no se trata de hallar el «justo salario» sino del reparto juicioso de la masa salarial preexistente. Los resultados brutos de la evaluación, por otra parte, se ven muy modificados por la estructura salarial, de modo que la equidad sólo afecta a una parte del salario. Finalmente, como antes se indicaba en relación con la mul-

tiplicidad de modelos existentes, la equidad tendrá un valor relativo, válido a nivel de Empresa pero no en relación con el exterior.

La aptitud del método para favorecer el progreso:

En los primeros tiempos de su difusión se hizo gran hincapié sobre la influencia de los sistemas de evaluación en el desarrollo de la productividad. La racionalización se argumenta, produce efectos benéficos en los procesos productivos, mejorando la gestión, la calidad de los productos... El hecho cierto, por el contrario, es que sólo las Empresas dinámicas y abiertas a los nuevos métodos se han interesado por los sistemas de evaluación.

La contribución del método a la paz social:

Lógicamente, una jerarquización de salarios que eliminara las flagrantes disparidades existentes debería conducir a una disminución de los conflictos sociales.

Pero, en tanto la participación de los Sindicatos es nula en la fijación de los sistemas de evaluación y aquella se reduce a nivel de representantes de Empresa, todos los argumentos de discrepancia posibles quedan en el cuadro del sistema.

Por otro lado, la rigidez de los sistemas, ya que queda demostrada su incapacidad para seguir la evolución técnica y económica por cuanto aíslan a la Empresa del mercado de trabajo, es fuente constante de conflictos.

Como consecuencia, baste la cita final de la autora: los sistemas de evaluación de la calificación del trabajo han respondido ampliamente a los deseos de los

empresarios y han justificado, al tiempo, la oposición de los trabajadores. —LIDÓN NEROT LOZANO.

DROIT OUVRIER

Marzo 1973.

M. MANVILLE: *Le Fait Syndical et la Jurisprudence Administrative.*

Trata en este artículo el autor de analizar determinadas sentencias del «Conseil d'Etat», que significan una evolución en el reconocimiento de derechos de carácter sindical a los trabajadores de la función pública. El trabajo comienza con una exposición de la evolución histórica que ha conducido desde la ley de 1884, que no aludía a la posibilidad de sindicación de los funcionarios, hasta el artículo 14 del «Statut General», que reconoce el derecho sindical a los funcionarios en las mismas condiciones que al resto de los trabajadores.

A pesar de este reconocimiento legislativo estima Manville que la Administración no ha cesado de poner obstáculos al ejercicio efectivo de este derecho por parte de los funcionarios; de donde se deduce la necesidad de que la jurisdicción administrativa al conocer los recursos por estas interferencias hiciera respetar tales derechos, anulando por desviación de poder las decisiones arbitrarias de las autoridades administrativas tendentes a desconocer esta libertad esencial. Por estas razones, el autor considera de gran interés el estudio de tres decisiones recientes del «Conseil d'Etat», que se manifiestan en el sentido de garantizar el debido respeto a la libertad sindical de los funcionarios por parte de la Administración.

En el primer supuesto se planteaba una acción interpuesta por el «Syndicat de Metaux C. F. D. T. des Vosges» con-

tra la «Société Anonyme Perrin Electronique». Se trataba de una decisión del director Departamental de Trabajo que rechazaba una autorización de despido de ciento treinta y ocho trabajadores. La Empresa recurrió esta decisión ante el Tribunal administrativo de Nancy que había estimado el recurso. Contra esta decisión recurrieron los Sindicatos. El Consejo de Estado se tenía que plantear el problema de la legitimación de los Sindicatos para entablar el referido recurso. Pues bien, el alto organismo aceptó la legitimación, distinguiendo entre actos individuales positivos y actos individuales negativos, considerando que los primeros tienen un interés colectivo y, por lo tanto, la legitimación para recurrirlos corresponde al Sindicato. Destaca Manville la importancia de esta decisión, dado que el Sindicato de funcionarios según la jurisprudencia dominante, no podían sustituir a los interesados en la defensa de sus derechos individuales, salvo si justificaban un interés general.

En segundo lugar se analiza un recurso interpuesto por un magistrado contra una decisión del ministro de Justicia. Prescindiendo del fondo del problema, Manville resalta la importancia de la decisión del Consejo de Estado resolviendo el recurso, por cuanto reconoce la existencia legal del Sindicato de la Magistratura. Tal reconocimiento reviste gran importancia, si se tiene presente que el estatuto de los magistrados es especial en relación con el de los demás funcionarios y que en ese estatuto no se establece expresamente el derecho de los magistrados a las libertades sindicales.

El último caso estudiado trata de un profesor del Instituto de Poitiers, cuyo ascenso es rechazado por cuanto desempeñaba un cargo sindical y había obtenido dispensas parciales para el ejercicio de la actividad sindical. La autoridad administrativa no consideraba compatibles estas dispensas con el nuevo cargo.

El Consejo de Estado anuló esta decisión por estimarla fundada en un error de derecho. Manville resalta que la citada anulación significa el reconocimiento a un funcionario del derecho a ejercer una actividad sindical sin que ello perjudique al desarrollo normal de su carrera.

Concluye el autor estimando que estas decisiones del «Conseil d'Etat» están en la vía de una ampliación de las libertades democráticas, manifestada en ese reconocimiento a los funcionarios del derecho a ejercer actividades de tipo sindical, sin correr el riesgo de que le sean aplicadas medidas disciplinarias.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

DROIT SOCIAL

Núm. 11, noviembre 1972.

Derecho económico y profesional:

Jacqueline Duthail de la Rochere escribe un artículo sobre «El Instituto de Desarrollo Industrial». La autora se pregunta, a los dos años de la creación de esta nueva institución financiera (el I. D. I.), si la misma responde a una necesidad real; si Francia ha logrado adaptar el I. D. I. —creado, en gran medida, sobre el patrón de la «Industrial Reorganisation Corporation» británica— a las exigencias particulares de su desarrollo industrial.

Sobre esta base de partida, el artículo se divide en dos partes: en la primera se analiza la «falsa independencia» del I. D. I. con respecto a la Administración, pues pese a que los estatutos del Instituto optaron —con cierta ambigüedad— por un régimen de derecho comercial común, «la experiencia ha demostrado que el nuevo Instituto colaboraba estrechamente con los poderes públicos en la

realización de la política industrial del Gobierno».

La segunda parte se dedica a estudiar las posibilidades del Instituto para llevar a cabo una experiencia original en la asistencia a las Empresas.

Trabajo:

«La función de la negociación en la codedecisión "simple" en Alemania federal», es un trabajo debido al profesor François Sellier, que —en palabras del autor— «tiene como finalidad estudiar la manera en que lo que se llama en Alemania "codedecisión" (Mitbestimmung) se sitúa en —y se relaciona con— un sistema más general de negociación colectiva y de relaciones industriales»; cuestión de creciente interés tras el incremento de los derechos de codedecisión reconocido por la última reforma (enero de 1972) de la ley sobre la «constitución de la Empresa» (Betriebsverfassung).

Esta reforma ya no centra la «codedecisión» en la participación paritaria de representantes de los trabajadores en los órganos de dirección de las sociedades (Aufsichtsrat) y en la designación de un representante de los trabajadores como director social en el Comité de dirección, sino que «alarga (...) y precisa el campo en el que las decisiones que conciernen al personal deben ser tomadas de acuerdo con sus representantes», con un espíritu que, a juicio del autor, «se aproxima más a la negociación que a la participación».

El artículo se centra sobre la codedecisión «simple», entendida ésta como «el conjunto de funciones de los Consejos de Empresa y, eventualmente, de los Sindicatos a nivel de Empresa en las Empresas no sometidas a la co-gestión "cuantificada" del Carbón y del Acero, excluidas también las funciones de representa-

ción obrera en los órganos de dirección de las Empresas».

Jean Savatier comenta en su habitual sección de «Jurisprudencia reciente en materia laboral», diversas sentencias del Tribunal de Casación, tanto de la Sala de lo Social como de la Criminal.

Guy Caire pasa revista a los problemas relacionados con la actividad económica, el empleo, los precios, conflictos sociales, etc., en su sección dedicada al análisis de «La situación social».

Seguridad Social:

J. Vernery publica la segunda parte de un estudio aparecido en esta REVISTA (abril 1971, págs. 289 y sigs.), titulado «Incidencia de las reglas de gestión de la comunidad legal resultante de la reforma de los regímenes matrimoniales sobre la indemnización vitalicia por cesión de explotaciones agrícolas» («indemnité viagère de départ», o I. V. D.), en

el que analiza la posibilidad de la esposa de oponerse a la cesión por el marido de la explotación agrícola de la que éste es titular (cesión que constituye un presupuesto necesario para la obtención de la «indemnité viagère de départ»), así como el procedimiento a seguir por el marido y los límites jurídicos de su actuación.

«Derechos respectivos de la víctima y de las Cajas de Seguridad Social cuando se produce un accidente de trabajo en el curso de la ejecución de trabajos públicos por cuenta de un concesionario de servicio público industrial y comercial», es el trabajo de Frank Moderne, bajo cuyo largo título el autor comenta una decisión de la Sección de lo contencioso del Consejo de Estado recaída en el asunto S. N. C. F. c/ Los esposos Le Piver y la Caja Central de Seguridad Social de la región parisina.

Cierran este número René Bonnet e Yves Saint-Jours con unos comentarios jurisprudenciales en materia de Seguridad Social.— JESÚS M. GALIANA MORENO.

I T A L I A

ECONOMIA E LAVORO

(Rivista bimestrale di politica economica e sindacale, fundada por Giacomo Brodolini; Edizioni Cedam, Padova)

Año VII, enero-febrero 1973, núm. 1.

Ciertamente ha de resultar de interés, a la hora de comenzar la labor de presentación periódica de la revista *Economia e Lavoro*, alguna somera indicación sobre la estructura unitaria de la misma.

Cuatro son las partes o ámbitos de contenido de que habitualmente consta la publicación: a), editoriales y artículos, en que predomina la información de carácter general y el tratamiento no exten-

so de los temas; b), ensayos o estudios doctrinales de carácter sistemático; c), comentarios sobre las «relaciones industriales» en Italia y otros países; d), lo que pudiera denominarse secciones complementarias, esto es, recensiones y notas de libros y observatorio o noticia de revistas.

Aludimos, seguidamente, al contenido del número anteriormente indicado (1.º de 1973).

OSVALDO TARQUINIO: *Luci ed ombra del convegno di Perugia* (Editorial). Páginas 5-14.

Se trata de una toma de contacto, general y un tanto apresurada, con la pro-

blemática del Congreso o Seminario organizado por el partido demócrata-cristiano en Perugia (diciembre de 1972) para el estudio de «los problemas de la economía italiana: superación de la crisis y nuevas perspectivas de desarrollo social». El análisis económico llevado a cabo por los economistas del Congreso presenta, por lo pronto, el mérito de haber refutado toda visión estática y fatalista de los problemas económicos. Partiendo de semejante premisa, el autor examina la oportunidad y viabilidad práctica de las diversas medidas propuestas en Perugia para salir de la crisis en que se encuentra Italia (política de empleo y reformas sociales, expansión de la demanda, incremento y selección de las cotas de productividad, etc.), subrayando los diferentes aspectos ideológicos del tema. Formula, por otra parte, diversas objeciones de detalle al propio tiempo que plantea singulares interrogantes en torno a la posibilidad de cumplimiento de ciertas medidas, elaborando un balance provisional sobre los debates del Seminario.

FRANCESCO FORTE: *La DC a Perugia: necessità di coerenza* (Artículo). Páginas 15-53.

Se incide de nuevo, en esta ocasión con detenimiento y precisión mayores, sobre la temática de los Debates del Congreso de Perugia y las singulares tesis demócrata-cristiana (véase el artículo precedente).

El autor pasa revista a cada una de las comunicaciones elaboradas por el Congreso, así como a su más relevante temática: 1), relación introductoria (P. Saraceno); 2), estudio general sobre la problemática de la economía italiana (S. Lombardini); 3), relación sobre la política coyuntural y las estructuras monetarias y crediticias (N. Andreatta); 4), estudio sobre el *Mezzogiorno* (N. Novacco); 5), el

gasto público y la administración estatal (G. Mazzochi); 6), la programación nacional y regional (I. Gasparini); 7), la política económica internacional (G. Lizzeri), y 8), la agricultura (C. Barberis).

Tras salir al paso de alguna de las críticas que, de forma precipitada se han formulado al documento (constituir exclusivamente un planteamiento histórico, abordar una temática estrictamente técnica...), el artículo se pronuncia en el sentido de que los términos y conclusiones del debate de Perugia dan a entender al país, y en particular a la DC, la necesidad de una vuelta al centro izquierda (en el poder se encontraba la coalición centro-derecha presidida por Andreotti). Conclusión que, por lo demás el tiempo se ha encargado de hacer posible.

MARCELLA STEFANELLI: *Lotte operaie e istituzionalizzazione del conflitto* (Ensayo). Págs. 55-105.

La temática del ensayo se centra (como, por otra parte, apunta el subtítulo del mismo: «Aspectos del debate sobre el informe Donovan en Inglaterra») en la estructura vigente del conflicto obrero e industrial en Inglaterra, así como en las tensiones existentes en el seno de la clase obrera inglesa.

Se constata, en principio, un recrudecimiento de la acción obrera inglesa (por lo que respecta al contexto económico y político del conflicto industrial), y europea en general, a partir de la segunda mitad de los años 60. Circunstancias que permiten al autor, por lo demás, cuestionar la tendencia histórica a la atenuación de la conflictualidad obrera (1).

(1) Vid. nuestro trabajo «Acotaciones sobre el movimiento obrero y sindical» (próxima aparición en la *Revista de Estudios Sindicales*), en donde, sobre la base del dinamismo de la acción obrera y sin-

Tras la ola de huelgas que sacude Inglaterra en 1972, la oposición laborista pide la suspensión de la «Industrial Relations Act», volviendo a la actualidad el informe Donovan por confirmación efectiva de alguna de sus tesis (inadecuación de las soluciones por vía de ley para el conflicto industrial, por ejemplo). La posición de la Comisión Donovan aparece, para el autor, como la expresión de la parte más iluminada y modernizante de la burguesía inglesa.

Diversos modelos teóricos sobre el conflicto industrial, tales como los de Alan Fox, H. Clegg o A. Flanders, son examinados a propósito de las tesis del informe Donovan. Al propio tiempo que la interpretación de la izquierda al respecto (partido comunista, grupo «International Socialism», movimiento «For workers control» de la izquierda sindical...). Se presta singular atención, asimismo, a la tesis de que la revista *New Left Review* (Perry Anderson editor) respecto del papel a desarrollar en el conflicto industrial por la vanguardia política; así como a la interpretación de Víctor Allen, profesor de relaciones industriales y militante sindical (necesidad de transformación del Sindicato, que aparece como instrumento contradictorio).

El ensayo referido no es sino un registro esquemático de algunos importantes modelos teóricos sobre el debate de las relaciones industriales en Inglaterra (a propósito del informe Donovan), subrayando el papel de las nuevas fuerzas surgidas en la base sindical.

* * *

dical en Italia en los últimos años (a partir de 1968, señaladamente, y cuyo punto de inflexión tal vez lo constituya el denominado «autunno caldo sindacale» de 1969), se plantea la no comprobación empírica de la tendencia al debilitamiento de la acción obrera y sindical.

En la habitual sección de «relaciones industriales», y por lo que se refiere a las relaciones contractuales en Italia, se alude a la renovación de convenios colectivos nacionales de trabajo en 1972, así como a la evolución de la contratación de Empresa en dicho año. Respecto de las relaciones contractuales en Europa, se analizan diversos aspectos de (sector público y política social preelectoral de H. Faure), Inglaterra (Heath y la segunda fase de su política antiinflacionista y el programa común laborismo-TUC), Suecia (acción legislativa de Palme) y Alemania (la *Realpolitik* social y la renovación del convenio colectivo del sector metalúrgico).

Se concluye con las secciones de recensiones de libros y observatorio de revistas.—IV. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PROVIDENZA SOCIALE

Mayo-junio 1973.

R. SCOGNAMIGLIO: *Mansioni e qualifiche dei lavoratori: evoluzione e crisi dei principi tradizionali.*

Scognamiglio comienza afirmando que la identificación de las prestaciones laborales partiendo de los esquemas abstractos y objetivos que definen las funciones y la valoración y encuadramiento de las mismas en categorías, calificaciones y grados, pertenecen a un período evolucionado de la reglamentación de las relaciones de trabajo.

El papel que asigna Scognamiglio a esta valoración de las prestaciones laborales viene dado por la asignación y por el ordenamiento de un tratamiento normativo y retributivo individualizado a las respectivas categorías profesionales. Tal asignación no puede verificarse por las normas constitucionales, en la medi-

da en que éstas deben limitarse a ofrecer indicaciones de principio, que resultan demasiado genéricas para poder incidir directamente sobre la tutela de las condiciones de trabajo y empleo. En el mismo sentido, las leyes ordinarias establecen una distinción entre dirigentes administrativos, empleados y obreros, que no responde a las exigencias actuales del encuadramiento en categorías profesionales de las funciones desempeñadas por el trabajador.

Esta labor de encuadramiento tiene, en opinión del autor, su marco de efectividad en la negociación colectiva. Sin embargo, en una primera fase las organizaciones sindicales, no disponiendo de una fuerza contractual adecuada, se limitan a las reivindicaciones de tipo salarial, sin descender a la discusión de los criterios de calificación y encuadramiento de la actividad laboral.

A consecuencia de la proyección de una serie de factores tecnológicos, económicos, etc., se produce, sin embargo, una evolución tendente a potenciar el papel que juegan, o deben jugar, las organizaciones profesionales en la determinación de los referidos criterios. Dos líneas maestras, estima Scognamiglio, deben seguirse en esta actuación sindical: de una parte, lograr la tutela del interés jurídico del trabajador a que se le garantice el tratamiento salarial y normativo correspondiente a su categoría; de otra, limitar el poder de modificación de la prestación de trabajo por parte del empresario.

Respecto a las críticas de aquellos que estiman que la determinación de las misiones y la asignación de las correspondientes categorías profesionales es materia reservada a la voluntad de las partes, sin que pueda admitirse la intervención legal o sindical, opone el autor la consideración de que en esta materia se contraponen exigencias de tutela del trabajador con objetivos e intereses de la Empresa y, en consecuencia, deben desem-

peñar un importante papel en la determinación de los criterios de clasificación profesional, la ley y la autonomía sindical.

En base a estas consideraciones, estima Scognamiglio debe reconocerse el derecho a la intervención del Sindicato en materias que hagan referencia a la valoración y encuadramiento de las funciones laborales. No obsta, en su opinión, esta afirmación para que, de no estimarse garantía suficiente la participación de los organismos representativos sindicales en el ejercicio del poder ordenador de misiones y de calificación de las mismas, se reconozca al trabajador interesado un poder de impugnación frente a las órdenes ilegítimas o injustas, tomadas por el empresario en esta materia.

Estima el autor, finalmente, que la consolidación de estos fenómenos evolutivos debe tener siempre por objeto la plena reintegración de la personalidad de quienes prestan su trabajo bajo la dependencia ajena.

U. NATOLI: "*Funzione sociale*" e "*funzionalizzazione*" della proprietà e della impresa tra negazione e demistificazione.

Comienza el autor su artículo analizando la regulación que en el ordenamiento civil se otorga al derecho de propiedad. El Codice civile de 1942 nos reformó sustancialmente el artículo 436 del Codice civile de 1865, que definía el derecho de propiedad como: «derecho de disfrutar y disponer de la cosa en la manera más absoluta». Sin embargo, el propio artículo 832 del nuevo Código civil, que regula el derecho de propiedad, advierte la existencia de una serie de límites negativos, pero estima Natoli que la referencia que se hace a «la observancia de las obligaciones establecidas por el ordenamiento jurídico», no implica que el derecho de pro-

piedad no siga siendo una zona inatacable de la soberanía individual.

Teniendo en cuenta esta regulación positiva del derecho de propiedad, se pregunta Natoli por el papel que realmente juega el artículo 42, 2.º, de la Constitución de 1948, que asigna a la propiedad una función social. Constata que esta norma ha sido objeto de acerbas críticas, tanto por la izquierda como por la derecha. Los primeros, por cuanto estiman que se trata de un velo que oculta la verdadera realidad de las cosas; los segundos porque la consideran un gran peligro para los detentadores del poder económico.

Los argumentos utilizados por estos últimos son de muy diverso orden. Prescindiendo de aquellos que tienen como base el valor que deba asignarse a las normas constitucionales, señala el autor los siguientes: atribuirle una función social a la propiedad implica una contradicción *in terminis*, dado que asignar una función social a la propiedad privada y a la empresa, significaría destruir las posiciones del propietario o del empresario como titulares de derechos subjetivos. De otra parte, hay quienes consideran que la función social es un elemento que refuerza el sentido absoluto del derecho de propiedad, por cuanto al otorgarle esa función social, cualquier norma que limitase la propiedad sería anti-constitucional.

Frente a estas interpretaciones, que Natoli considera retrógradas, estima que se debería proceder a una interpretación evolutiva de las normas contenidas en el ordenamiento positivo, concretamente en lo que afecta a la función social de la propiedad. Para el autor, el jurista debe abandonar su papel tradicional de defensor del orden establecido, afirmando, desde una plataforma ideológica muy concreta, que este orden es el impuesto por quienes detentan el poder económico. Extensivamente, propone también que el

juez debe ejercer un efectivo control sobre la posible antisocialidad del comportamiento del empresario o del propietario en el ejercicio de su derecho de propiedad. La función social actuaría así como limitadora del referido derecho. Sale al paso Natoli de las críticas de aquellos que apreciarían en los juristas que procediesen de esta manera no harían otra cosa que alinearse al lado de los juristas tradicionales, al reconstruir el anterior sistema sobre la base de abstracciones y generalizaciones arbitrarias y mediante el uso de fórmulas vacías. Obrar de esta manera supondría, en su opinión, cerrar aquellas pocas válvulas que, dentro de los elementos de que dispone el jurista (anticuados, pero utilizables hasta que no se descubran otros más válidos), puedan servir para lograr un giro en sentido evolutivo de la regulación de algunas —por cierto— y no irrelevantes, relaciones sociales. Termina afirmando, respecto de las posturas excépticas, que si esto parece poco no estaría de más recordar que las verdaderas revoluciones tienen necesidad de técnicas bastante diversas de las propias del Derecho y de los juristas.

E. DI BERNARDINO: *I mutamenti di categoria o di qualifica e l'indennità di anzianità* (Note per una rassegna di giurisprudenza).

Comenta el autor en este trabajo, y en sentido abiertamente desfavorable, una sentencia de la «Corte de Casazione» referente al cómputo escalonado de la indemnización por antigüedad. Tal decisión jurisprudencial le sirve de punto de partida para estudiar el tema de la referida indemnización y su posible fraccionamiento en el supuesto de cambio de categoría profesional.

Estima que la tendencia al cómputo escalonado de la indemnización de antigüe-

dad proviene del período corporativo y que, en ese período histórico, encontraba su principal fundamento en la discriminación existente entre empleado y obrero. El paso de una a otra categoría profesional suponía la extinción de la relación contractual anterior y la aparición de una nueva. Al suponer el paso de categoría profesional la extinción de la relación anterior, daba lugar a la causación del derecho a la indemnización como si se tratase de un supuesto de despido. Esta fundamentación teórica, proveniente del período corporativo, fue aceptada en la contratación colectiva posterior por razones de estrategia sindical, al ser la principal preocupación de los Sindicatos la elevación general de las condiciones de trabajo, lo que les inducía a determinadas concesiones en otras materias.

Se pregunta, con posterioridad, Di Bernardino, sobre la legitimidad y validez de estas cláusulas en base al artículo 2.120 del «Codice civile», que regula la indemnización de antigüedad partiendo de los principios de proporcionalidad a los años de servicio y de la indivisibilidad de la indemnización. Respecto de la proporcionalidad entiende debe considerarse como igualdad entre dos relaciones. El artículo 2.120, en su opinión, no tiene en cuenta más que dos factores de una operación aritmética: de una parte, los años de servicio; de otra, la última retribución. Cualquier alteración de estos datos significa, en su opinión, la alteración de la regla de proporcionalidad establecida por la disposición. En este sentido, el cómputo escalonado supone una infracción del referido principio.

Respecto de la indivisibilidad de la indemnización, estima que se ve claramente vulnerada por el hecho de que se produzca un cómputo escalonado de la misma. Analiza en este sentido la jurisprudencia reciente que considera que el despido seguido de la inmediata readmisión supone un fraude a la ley, al crear

un mecanismo elusivo de la aplicación de determinadas normas laborales. En su opinión, la relación de trabajo no se extingue en los supuestos en que se pasa a trabajar con una categoría profesional distinta, dado que en el contrato se pacta una obligación genérica de prestar trabajo, no de realizar misiones específicas.

La configuración jurídica del cambio de categoría profesional no constituye una novación del contrato de trabajo, ya que no se produce un cambio sustancial en el objeto, sino meramente modificativo en las funciones encomendadas.

Concluye finalmente Di Bernardino poniendo de relieve, como crítica a la decisión jurisprudencial objeto de su comentario, que a los Tribunales corresponde una función evolutiva y de sistematización del dato normativo, y no de retroceso o de mera conservación, como en su opinión sucede con la sentencia aludida.

MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XV, núm. 4, julio-agosto 1972.

FRANCO RICCI: *La prosecuzione volontaria delle assicurazioni sociali gestite dall' I. N. P. S. nella nuova disciplina*. Págs. 578-622.

El Decreto de 2 de mayo de 1972, actuando la delegación contenida en el párrafo b) del artículo 35 de la ley de 30 de abril de 1969, ha introducido algunas modificaciones en el sistema de permanencia voluntaria en la cotización por el seguro de invalidez, vejez, supervivientes y tuberculosis.

En líneas generales la norma sigue tres orientaciones.

1.º Limitar la cotización voluntaria sólo a quienes no estén inscritos en otro

tipo de seguro o no hayan conseguido el beneficio de la pensión.

Cuando el asegurado reúne los requisitos necesarios para efectuar la cotización voluntaria, el artículo 1.º del Decreto citado establece que el I. N. P. S., deberá dar la correspondiente autorización. No obstante, se piensa que dado que dicha entidad no realiza una valoración de las circunstancias concurrentes en el solicitante en función de la oportunidad de su concesión, más que de «autorización» se trata de un acto de «admisión», pues partiendo de la existencia de dichos requisitos en el asegurado las circunstancias de hecho se transforman por «admisión» en una situación de Derecho.

Condición necesaria para la autorización es que se haya realizado un año al menos de cotización (*contribuzione*) dentro de los cinco años anteriores a la solicitud. De todas formas, debido a la «ruptura del sinalagma funcional en la relación de previsión» cuando la cotización no ha sido ingresada, pero, por no haber superado el límite de prescripción de los diez años, es «indiscutiblemente debida», se entiende cumplido el requisito del período de cotización. Tal efecto ha sido calificado de «automaticidad en la concesión de autorización». Cuando no se reúna dicho período de cotización, se deben hacer valer al menos cinco años en cualquier época y al efecto de continuar la cotización únicamente para invalidez, vejez y supervivencia.

Por otra parte se suprimen los anteriores límites de edad para solicitar la autorización, establecidos en cincuenta años para los hombres y cuarenta y cinco para las mujeres. El sistema consistía en una especie de reparto de cargas entre los beneficiarios y el Estado, al traducirse dicho límite en un período mínimo de cotización de quince años antes de obtener la pensión. Actualmente la carga se reparte entre el Estado y «las más fuertes categorías productoras».

En cuanto a los trabajadores agrícolas, y debido a situaciones estacionarias de desempleo, se permite completar voluntariamente el período de cotización, cuando el número de jornadas computadas sea inferior a 104 para los hombres y 45 para las mujeres.

De todas formas se establecen límites a la autorización, cuando reuniendo los interesados dichos requisitos, el asegurado estuviera inscrito en algunas de las formas sustitutivas de previsión que dan lugar a la conclusión del seguro en el régimen general; cuando estuviera inscrito en el especial de trabajadores autónomos respecto a la cotización voluntaria en el régimen general; cuando se hubiera obtenido ya la concesión de pensión en alguno de los regímenes general o especial. Se trata con ello de evitar el nacimiento del derecho a varios sistemas de pensión que resulten independientes. Sin embargo no se excluye la posibilidad de que el cómputo de los períodos de carencia se realice en función de los obtenidos en el régimen común y los que correspondan por el régimen especial si continuara la cotización por éste, o la obtención de un suplemento en la pensión, si después de cotizar por un régimen especial, no se hubiera cubierto el tiempo necesario para obtener la pensión del régimen general.

2.º En otro sentido, el citado Decreto de 2 de mayo de 1972 simplifica las formas de pago y cobro de cotizaciones, haciéndolo más fácil para los asegurados y menos costoso a la administración. A tal objeto se establecen plazos para el ingreso de cuotas, límites mínimos y máximos para cada una de ellas (el importe de la cotización semanal se determina en función de la retribución media en las ciento cincuenta y seis semanas anteriores a la solicitud de autorización) y se modifican, por último, las antiguas cédulas para el pago, estableciendo un sistema más flexible que permita adaptarse a posibles variaciones en el importe de la cotización.

3.º Por último, se establece un sistema de igualación de la cotización voluntaria a la obligatoria, tanto a los fines de períodos de cotización como a los de fijar la retribución y determinación posterior de la pensión. A tal objeto, la cotización se determina en función de la media de retribución que servía de base para determinar las cotizaciones en las ciento cincuenta y seis últimas semanas de actividad laboral.

Finalmente, del comentario de la citada disposición se suscitan dos cuestiones. En primer lugar, y puesto que el Derecho no produce sustanciales modificaciones en la estructura de la cotización voluntaria, y dado que las prestaciones de Seguridad Social tienen naturaleza de Servicio Público, no cabe duda que la de esta cotización sigue siendo la de una tasa en virtud de la prestación de un servicio por la Administración a solicitud del interesado. En segundo lugar y en consecuencia a lo anterior, la intensidad del servicio debiera ser proporcional al importe de la tasa. En otros términos, igual que se prevé el aumento de la cotización voluntaria en relación a los aumentos de la obligatoria, se debería haber previsto también la posibilidad de que, el trabajador asegurado que amplía su antigüedad en el seguro hasta un máximo de cuarenta años mediante cotizaciones voluntarias, cuyo importe es calculado en función de la media de cotización de las ciento cincuenta y seis últimas semanas de actividad, pudiera adaptar los niveles de retribución contenidos en dicha cotización a las efectivamente obtenidas en el mismo período y por la misma categoría de trabajadores.

De todas formas las innovaciones contenidas en el Decreto de 2 de mayo de 1972, son suficientes para concluir una crítica favorable a la disposición. —FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

Año XXV, núm. 4, julio-agosto 1972.

FRANCESCO CIANCAGLINI-GIOVANNI GIUDICI:
Il nuovo trattamento previdenziale dei lavoratori domestici. Págs. 622-638.

El Decreto de 28 de diciembre de 1971, en vigor el 1 de julio de 1972, ha actualizado la anacrónica regulación de la previsión social en el trabajo doméstico, uniformando el sistema de pago en relación a los tres entes aseguradores (INAM, INAIL, INPS) y extendiendo a favor del trabajador doméstico todos los seguros sociales.

Se examinan, además, las características principales del trabajo doméstico y su evolución en el tiempo. En el Decreto se establece para este trabajo «cualquiera que sea la duración de las prestaciones desarrolladas» la obligatoriedad de los seguros sociales y otras formas asistenciales y de previsión.

Ninguna norma ha previsto el caso de una prestación de trabajo que tuviese las mismas características que el trabajo doméstico y se efectúe en comunidades religiosas, militares y civiles. El Ministerio de Trabajo ha dado unas orientaciones, considerando trabajadores domésticos sólo aquellos adscritos «al servicio directo y personal de los componentes de la comunidad religiosa cualquiera que sea el número de los que conviven y al servicio de las comunidades militares constituidas por no más de ocho unidades». Cuando hay parentesco, el INPS no reconoce que exista una relación de trabajo subordinado con carácter doméstico.

En la práctica, ¿qué comunidad puede ser calificada de tipo familiar? La Jurisprudencia exige: ausencia de lucro; una común satisfacción de exigencias materiales y una presencia de vínculos afectivos y de mutua asistencia.

La ley indica que las personas al ser-

vicio de arreglo y limpieza de locales no pueden considerarse domésticas porque estos trabajos vienen prestados «para finalidad diversa del funcionamiento de la vida familiar». Entran en el campo de aplicación de los seguros sociales obligatorios previstos para los trabajadores comunes.

Si el Decreto ha simplificado la modalidad del pago de cuotas en relación a los tres entes antes citados, no ha ocurrido lo mismo en cuanto a su determinación porque ésta se efectúa en relación al pago que, efectivamente, corresponde y podría darse un fenómeno de evasión del cual es difícil, si no imposible, prever las consecuencias.

Después de exponer los procedimientos a seguir para la concesión de la prestación y de hacer alguna consideración sobre la legitimidad constitucional de las nuevas normas, se concluye creyendo oportuno que se resuman las disposiciones legales que regulan hoy la relación de trabajo doméstico.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

Año XXV, núm. 4, julio-agosto 1972.

UMBERTO CHIAPELLI: *Il 32 dicembre dell'invalidità pensionabile*. Págs. 573-578.

Hay que suponer que no se hablará de «nueva» definición de la invalidez de pensiones, pues el 31 de mayo de 1972 se cumplió el plazo —como ocurrió otras muchas veces— de la delegación para el preparativo de un texto único de disposiciones que regulen el seguro de invalidez, vejez y supervivencia. Un texto del Decreto ha circulado en reuniones científicas, sindicales y políticas, pero no se ha publicado en la *Gaceta Oficial*.

El autor se queja del caso omiso a las opiniones doctrinales que creen necesario incluir el problema de la inva-

lidez de pensiones en el contexto de una radical reforma de toda la «política» de previsión. Por otra parte, critica —y da sus razones— al legislador por establecer la delegación de una materia tan compleja y complicada, ya que al hacerlo condiciona su voluntad soberana a la diligencia o a la inercia del Ejecutivo.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 2, marzo-abril 1973. Parte primera.

PIETRO MAGNO: *La successione mortis causa al datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato* (La sucesión mortis causa del empresario en la relación de trabajo subordinado). Páginas 81-103.

El autor parte de la consideración de que en el ordenamiento jurídico italiano las relaciones jurídicas de carácter patrimonial no se extinguen automáticamente con la muerte del titular, salvo que se trate de relaciones estrictamente personales por su naturaleza, por ley o por voluntad de las partes, o salvo que sea imposible la continuación por el sucesor. La ley considera a la relación de trabajo subordinado como estrictamente personal en lo que respecta al trabajador, de ahí que la muerte del mismo extinga la relación. No sucede lo mismo en lo que se refiere al empresario, cuya muerte no extingue necesariamente la relación de trabajo, salvo que de la expresa voluntad de las partes o de la naturaleza de la prestación se derive la estricta personalidad de dicha relación. Principio general que es aplicable también a los contratos de prueba y de aprendizaje.

Se señala a continuación que la regulación aplicable a las relaciones de trabajo en el supuesto de sucesión univer-

sal por muerte del empresario es la disciplina común de la sucesión *mortis causa*, y no entra en juego, por tanto, el artículo 2.112, C. C., sobre cesión de Empresa, que se refiere únicamente a los supuestos de cesión entre vivos o sucesión a título particular, no a título universal, ya que la aplicación del párrafo 2.º del artículo 2.112, C. C., a este último supuesto daría lugar a consecuencias inaceptables tanto para el trabajador como para el empresario-sucesor.

Con independencia del momento de aceptación de la herencia, el heredero se convierte en titular de la relación desde el momento de la apertura de la herencia y recibe la relación con las mismas características que tenía cuando era titular el *de cuius*, pero hay que distinguir entre aceptación pura, en que el heredero responde de las deudas del *de cuius* no sólo con la herencia sino incluso con su propio patrimonio y aceptación a beneficio de inventario en que responde de las deudas del trabajo, al igual que del resto de las deudas del *de cuius*, en los límites del activo hereditario.

Se refiere el autor también a los problemas que plantea el supuesto de pluralidad de herederos y a la situación que se produce durante el tiempo transcurrido entre la apertura y la aceptación de la herencia. En este último caso no se produce la suspensión de la relación de trabajo, ni siquiera en el caso de que por falta de una persona que ejercite las funciones directivas, no se cumpla la prestación de trabajo. La relación de trabajo continúa en todo su vigor, teniendo en cuenta, además, que el llamado a la herencia puede realizar actos de administración temporal de la Empresa, sin que ello suponga su aceptación.

Tanto la relación de trabajo subordinado como el crédito a la prestación de trabajo pueden ser objeto de legado, produciendo los mismos efectos, respectivamente, que la cesión del contrato de tra-

bajo y la cesión del crédito a la prestación del trabajo. El heredero y el legatario se convierten en titulares de la relación laboral sin necesidad de acudir a la oficina de colocación, ya que no se constituye una nueva relación de trabajo sino que continúa la relación ya iniciada con anterioridad a la sucesión.

Examina también Magno la suerte que corre la relación de trabajo en la hipótesis de reintegración de la cuota reservada a los legitimarios, y en la de cesión a tercero de la relación por el heredero legítimo, el sucesor testamentario y el donatario, para terminar refiriéndose al supuesto de sucesión *mortis causa* del Estado en la relación de trabajo.

ANTONIO MUNDO: *Affissione delle norme disciplinari e applicazione dei contratti collettivi nello Statuto dei lavoratori* (Publicidad de las normas disciplinarias y aplicación de los contratos colectivos en el *Statuto dei lavoratori*). Páginas 104-117.

Para lograr un desarrollo ordenado de las relaciones laborales es necesario establecer una serie de límites al poder directivo y disciplinario del empresario. El artículo 2.106, C. C., no cumplía satisfactoriamente la función que a este respecto se le había señalado, de lo que se derivaba un grave descontento por parte de los trabajadores sometidos a un excesivo poder disciplinario del empresario. Por ello el legislador intentó regular el problema a través de la formulación del artículo 7.º del *Statuto dei lavoratori*. Este artículo sanciona en su primer párrafo el principio de la publicidad de las normas disciplinarias, de tal forma que el empresario está obligado a la fijación de dicha normativa en un lugar accesible a todos los trabajadores bajo pena de ineficacia de las sanciones disciplinarias. Se impone también al em-

presario la obligación de aplicar la normativa disciplinaria contenida en los contratos colectivos.

A continuación se refiere el autor a cuál sea el sujeto legitimado para la creación de las normas disciplinarias y al fundamento del poder disciplinario señalando las diferentes posiciones de la doctrina: un primer grupo de autores, inspirado en la teoría institucional de la Empresa, sostiene que el fundamento del poder disciplinario surgiría de la organización en sí; un segundo grupo, inspirado en la teoría contractualista, encuentra dicho fundamento en el contrato individual de trabajo y, por fin, un tercero lo halla directamente en la ley y en términos más generales en el ordenamiento jurídico.

Si el poder disciplinario del empresario tiene fundamento legal, en el supuesto de que el empresario no estuviera vinculado por un contrato colectivo, nos encontraríamos con que su poder disciplinario carecería de límites salvo los constituidos por el principio de la proporcionalidad del artículo 2.106, C. C. Por ello, el legislador en el primer párrafo del artículo 7.º del *Statuto dei lavoratori* señaló que las normas disciplinarias deben aplicar cuanto en dicha materia está establecido por los acuerdos y contratos colectivos «allí donde existan». Con independencia de la inscripción del trabajador o del empresario en las asociaciones sindicales que hayan estipulado el acuerdo. Basta con que «exista» un contrato colectivo que contenga normas disciplinarias. Debido a la difusión de la contratación colectiva en todos los niveles y sectores, los casos en que el empresario no encuentre límites, salvo el de la proporcionalidad, a su poder disciplinario, son prácticamente nulos.

La obligación de la fijación de las normas disciplinarias en lugar accesible se justifica por el hecho de que el empre-

sario o el trabajador pueden no estar inscritos en los Sindicatos que hayan estipulado el contrato colectivo.

GIORGIO MARINO: *Le cause di sospensione del rapporto di lavoro nel corso del patto di prova* (Las causas de suspensión de la relación de trabajo durante el pacto de prueba). Págs. 118-135.

¿Es posible aplicar la normativa sobre las causas de suspensión de la relación de trabajo al pacto de prueba? Para contestar a esta pregunta es necesario tratar previamente el tema de la naturaleza jurídica de dicho pacto de prueba, que viene regulado en el artículo 2.096, C. C. El autor estima que el pacto de prueba es un acuerdo con autonomía causal: las partes se obligan a un intercambio de prestaciones a título experimental, para valorar si les conviene o no realizar el contrato de trabajo definitivo. En el caso de que no haya denuncia ni desistimiento durante el período de prueba, el contrato de trabajo absorbe a su esfera al pacto de prueba.

Señala Marino a continuación que las normas que regulan las causas de suspensión del contrato de trabajo tienen análoga naturaleza que las que regulan la protección del trabajo. En efecto, si se examina la razón por la que el ordenamiento jurídico prevé la derogación de la equivalencia de las prestaciones en lo referente a las causas de suspensión, se ve que tal desviación de los principios generales se produce por motivos superiores a los intereses individuales de los contratantes. Así, pues, si la normativa que regula las causas de suspensión de la relación de trabajo subordinado es de carácter protector y si la ley no señala nada en orden a la no aplicabilidad de tal normativa al pacto de prueba de la misma forma que en lo referente al resto de la vasta normativa protectora, pa-

rece que pueden considerarse aplicables al pacto de prueba las causas de suspensión en la medida en que dicho pacto pueda tolerarlas.

La aplicación de la disciplina de las causas de suspensión a la relación de prueba constituye una cuestión de límite objetivo a la facultad de resolución. Se trata de valorar no sólo los intereses individuales sino también los intereses superiores que encuentran su tutela en la normativa de las causas de suspensión.

GIULIANO ZANINI: *La disciplina dei licenziamenti collettivi nell'ordinamento tedesco* (La regulación del despido colectivo en el ordenamiento alemán). Páginas 136-179.

I. En el ordenamiento alemán el párrafo 17 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) señala cuándo nos encontramos ante un despido colectivo (Massenentlassung). Si se da alguno de los supuestos previstos en dicho párrafo se requiere comunicación por el empresario a la Oficina de Trabajo del Land (Landesarbeitsamt) y, acto seguido, dirigido por una Comisión especial de dicha Oficina se desarrolla un procedimiento en que se oye al empresario y al Consejo de Empresa al objeto de, en su caso, autorizar los despidos. A continuación el autor se pregunta por la naturaleza y la *ratio política* de esta regulación especial. Entre otros intereses objeto de protección parece tener especial importancia el interés público de evitar en lo posible variaciones extraordinarias del mercado de trabajo. Se trata de procurar cierto equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, equilibrio que se vería seriamente dañado por la aparición de gran cantidad de mano de obra en busca de trabajo por causa de despidos colectivos.

Hay que tener en cuenta también que, previamente a la intervención adminis-

trativa, cuando la dirección de la Empresa considera necesario acudir a la medida del despido colectivo, debe de informar con tiempo a los representantes del personal y consultar con ellos los diversos aspectos del despido, conforme al párrafo 65 del BVG (Betriebsverfassungsgesetz), con el objeto de llegar a un acuerdo entre el empresario y el Consejo de Empresa sobre la necesidad de los despidos y sobre la forma concreta de realización de los mismos.

II. En la sección segunda del estudio objeto de recensión, Zangari se refiere a la relación entre la normativa del despido colectivo y la del despido en general. Doctrina y jurisprudencia están de acuerdo en que se trata de supuestos distintos a los que se les señala también. Límites distintos; la regulación del despido colectivo tiene una clara finalidad de política de empleo, mientras que la del despido individual atiende preferentemente a la protección de los derechos de cada trabajador en particular. De tal forma que el consentimiento de la Oficina de Trabajo del Land para proceder a un despido colectivo no impide el que el trabajador particular que considere su despido socialmente injustificado pueda impugnarlo ante el Tribunal de Trabajo, conforme al párrafo 4 KSchG, ya que para que el despido sea socialmente justificado y, por tanto, eficaz, es necesario que al determinar los trabajadores a los que se les vaya a aplicar tal medida se hayan tenido en cuenta puntos de vista sociales.

III. A continuación, en este extenso e interesante trabajo, el autor se refiere al tema de la «apremiante necesidad de la Empresa» que hace necesario acudir al despido colectivo como posible solución. Bajo esa fórmula genérica se pueden encuadrar motivos de tipo técnico, económico o de organización que exigen

una disminución de los trabajadores de la Empresa. El problema se plantea en relación con la competencia de los Tribunales de trabajo para controlar si se da o no esa necesidad objetiva que se encuentra en la base del despido colectivo. El juego de ese control judicial de la necesidad de proceder al despido colectivo en interés de la Empresa y del principio de la autonomía del empresario da lugar a una serie de teorías, según la intensidad que se conceda a la intervención del Tribunal.

IV. Una vez que se ha demostrado la existencia de una necesidad que obliga a proceder a un despido colectivo en interés de la Empresa, hay que dar un segundo paso que es la concreta individualización de esa exigencia general de reducción del personal. El parágrafo 1.º KSchG señala que si el empresario al proceder a la individualización no ha observado «criterios objetivos precisamente determinados», el despido individual

de un determinado trabajador se podrá considerar socialmente injustificado y, por tanto, ineficaz.

A continuación estudia Zangari cuáles son esos criterios que hay que aplicar. Parece que el legislador en la KSchG ha pretendido conjugar dos criterios contrapuestos: el de los trabajadores a que la selección se haga teniendo en cuenta la situación social de cada uno, y el de la Empresa a realizar la selección teniendo en cuenta criterios productivos y de rendimiento. La regla general parece ser la de la prioridad de los intereses de los trabajadores, con determinadas excepciones en que se ha de tener en cuenta el interés de la Empresa. Analiza a continuación la postura en contra de esta interpretación de gran parte de la doctrina y de la jurisprudencia, para terminar refiriéndose a la especial posición de los miembros del Consejo de Empresa y a la autonomía de las diferentes categorías profesionales en orden a la selección de los trabajadores objeto de despido colectivo.—ALEJANDRO SUÁREZ.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Vol. 89, núm. 3, 1974.

CHARLES M. REHMUS: *Relaciones laborales en el sector público de los Estados Unidos*. Págs. 221-240.

Charles M. Rehmus, codirector del Instituto de Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Michigan, persigue, en el artículo que presentó como comunicación al III Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales (Londres, septiembre 1973), de-

jar al descubierto la importancia y el camino recorrido por la negociación colectiva en el sector público, sector que, por otra parte, y debido a la mayor incidencia de la Administración en campos controlados tradicionalmente por el sector privado, ha ido elevando sensiblemente su volumen de empleados.

Tras analizar los tres planos en los que se desarrollan las relaciones entre empleados y Administración: Federal, Estatal y Local, operación en la que se deja de manifiesto las características de cada uno de ellos; número de trabajadores empleados, formas de obtención de ingresos..., hará unas amplias consideraciones sobre los antecedentes de las rela-

ciones laborales en el sector público: frente a la concesión, en los años treinta del derecho legal de organización y negociación colectiva a los trabajadores del sector industrial privado, su extensión al sector público será rechazada sistemáticamente, manejándose diversos y muy variados argumentos entre los que cabe destacar la soberanía del Gobierno, la cual no puede estar sometida a presiones de ningún tipo.

Las distintas reivindicaciones que se van ejerciendo durante estos años provocarán un sensible cambio en la postura adoptada por la Administración. En los años sesenta, el Consejo Municipal de Nueva York y el Estado de Wisconsin permiten a sus funcionarios la utilización de la vía de la negociación colectiva. En la misma línea, el Presidente Kennedy dictaría en 1962 una orden que sería más tarde completada por Nixon, estableciéndose el derecho de los empleados públicos a integrarse en Sindicatos y a utilizar la vía de la negociación colectiva.

Los límites que se impusieron al ejercicio de estos derechos se centrarían, fundamentalmente, por un lado, en su no aplicación a determinados servicios: bomberos, policías, etc., y por otro al no reconocimiento del derecho de huelga, limitación esta última que si bien no reviste la misma importancia que en el sector privado, su utilización *de facto* es bastante frecuente, lo que ha llevado a algunos Estados, Pensilvania y Hawái, a su reconocimiento.

El fuerte incremento de la sindicación en el sector público ha captado la atención de los grandes centrales sindicales: AFL-CIO, Federación Nacional de Empleados Federales, a la conquista de un campo de influencia que sirviese de medio compensador de la pérdida de influencia en el sector privado en el que las reticencias de los trabajadores no manua-

les a la sindicación no habían sido superadas.

El autor, ocupándose de las experiencias obtenidas en los niveles de relación laboral señalados: Federal, Estatal y Local, incidirá de forma más intensa y detenida en el sector de la enseñanza, dado que los maestros constituyen uno de los grupos de empleados públicos más organizados y que utilizan más frecuentemente la negociación colectiva. Destacando como una de las razones que ha podido contribuir a una mayor organización de los maestros de las escuelas públicas ha sido la existencia de dos grandes Sindicatos en auténtica competencia: la Confederación Americana de Maestros (AFT), afiliada a la AFL-CIO, y la Asociación Nacional de Educación (NEA) que agrupa aproximadamente a un millón de maestros. De la gran importancia de estos dos Sindicatos da cuenta Rehmus al afirmar que si llegasen a fusionarse algún día en el plano nacional, se convertirían en el mayor Sindicato de empleados profesionales del mundo.

Por último, tras recoger el argumento de que las negociaciones colectivas deben extenderse al sector público, dado que en función de criterios de equidad no deberían negarse a los empleados públicos derechos concedidos por la ley a los trabajadores del sector privado, señala algunos de los problemas que la extensión de los mecanismos utilizados en este último sector puede llevar aparejado: diferentes fines entre las Empresas públicas y privadas, dispersión de la autoridad de decisión en el sector público, la falta de precisión en la separación del personal de dirección y de supervisión (subalternos) en el sector público, y sus efectos en relación con las peculiaridades de sindicación, la utilización de la negociación dual por los empleados públicos, es decir, la vía de la negociación colectiva y la de presión al Estado para que dicte leyes de protección o concesión de

aquellos aspectos no alcanzados a través de la negociación colectiva, y por último, los problemas ocasionados por la huelga.

En conjunto, nos encontramos ante un artículo que no se reduce a facilitarnos una buena fuente de información, sino que, además, nos deja al descubierto algunos de los problemas planteados en torno a la sindicación de los empleados públicos en Estados Unidos.

Vol. 89, núm. 1, enero 1974.

JOHANNES SCHREGLE: *Las relaciones laborales en la Europa occidental.*

Dentro de la diversidad de instituciones y sus regímenes jurídicos que caracteriza las relaciones laborales en la Europa occidental, el trabajo de Schregle es un intento serio de poner de manifiesto las tendencias que parecen comunes en los distintos países y de sentar las bases para una mayor identidad en el futuro. Para ello se analizan tres aspectos fundamentales de dichas relaciones enmarcando de forma especial aquellos puntos de cada uno de ellos en los que se puede apreciar una coincidencia efectiva ya en el presente o una tendencia a la coincidencia en el futuro.

Los convenios colectivos son analizados en primer lugar por el autor, deteniéndose en su distinta naturaleza según se trate de países como Irlanda y el Reino Unido, en los que las convenciones colectivas se desarrollan fuera del marco jurídico, configurándose como unos *gentlemen's agreement*, y por lo tanto sin fuerza de ley ni aplicación legal de su contenido, y el resto de los países de Europa occidental en los que sí se les reconoce fuerza ejecutoria, llegando en alguno de dichos países a ser considerados como una forma de delegación del poder legislativo del Estado.

Por lo que se refiere a las posibles

identidades, señala las que se refieren a las presiones, fundamentalmente de carácter económico, a que se encuentra sometida la negociación colectiva, presiones que se identifican tanto en su naturaleza como en la forma en que tales presiones se manifiestan.

Mayor importancia debe atribuirse a la tendencia, también común, que se manifiesta con fuerza progresiva y de la que participan tanto los empleadores como los propios trabajadores, a plantear la negociación en el seno de la propia Empresa, desplazando con ello a los Sindicatos de la negociación, circunstancia que ha determinado a los Sindicatos el empeño, por una parte, de estar presentes en la Empresa a través del sistema de delegados de taller u otras formas de representación directa y por otra, a intentar detener una forma de «negociación colectiva articulada», funcionando la negociación a distintos niveles y ámbitos.

Por lo que se refiere a los conflictos colectivos, de los que el autor dice son «una manifestación natural de una sociedad», lo importante no es saber cómo pueden evitarse, sino cómo atacar sus causas. Analiza a continuación la «tipología» de los conflictos partiendo de la distinción entre «conflictos de derecho» y «conflictos de intereses» válida para los países de Europa occidental y a la que parecen caminar Irlanda y el Reino Unido, con lo que estaríamos ante otro factor común de las relaciones laborales. El mantenimiento de la paz social, la duración del convenio colectivo, las huelgas salvajes, son problemas también comunes que exigen soluciones igualmente comunes.

La «participación obrera», que «abarca todas las formas de asociación de los trabajadores y sus representantes en el proceso de elaboración de decisiones» es una tendencia común que el autor pone de manifiesto y analiza como tercer factor de las relaciones laborales, señalando, igual-

mente, la tendencia a aumentar dicha participación, tanto ampliando su esfera como evolucionando los métodos de negociación y codecisión.

El análisis de los factores expuestos y la identidad o, al menos, las tendencias comunes puestas de manifiesto por el autor, le llevan a concluir que «nada se

opone a que la negociación colectiva a nivel de continente se convierta algún día en realidad», lo que supondría la existencia de un Derecho laboral europeo que no nos parece, por otra parte, sea una realidad inmediata.---ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA DÍEZ HORTELANO.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: LUIS LEGAZ Y LACAMBRA
Secretario: MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ
Secretario adjunto: EMILIO SERRANO VILLAFANE

Agustín DE ASÍS GARROTE, JUAN BENEYTO PÉREZ, Salustiano DEL CAMPO URBANO, José CORTS GRAU, Rodrigo FERNÁNDEZ CARVAJAL, Torcuato FERNÁNDEZ MIRANDA, Luis GARCÍA ARIAS (†), Luis JORDANA DE POZAS, Gregorio MARAÑÓN MOYA, Adolfo MUÑOZ ALONSO, Mariano NAVARRO RUBIO, Carlos RUIZ DEL CASTILLO, Joaquín RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, Luis SÁNCHEZ AGESTA

Sumario del núm. 194 (marzo-abril 1974)

Estudios:

S. N. Eisenstadt: «Educatión, ciencia, tecnología y crisis cultural en las sociedades tradicionales y modernas».
Antonio Perpiñá Rodríguez: «La sociología crítica».
Dalmacio Negro Pavón: «La política y el Derecho natural».
Germán Prieto Escudero: «Balmes, sociología y política».
Eugenio J. Uli Pont: «El sufragio censitario en el derecho electoral español» (1.ª parte).

Estado - Iglesia:

Antonio Arza, S. J.: «Influencia de la ley de las Confesiones y Congregaciones religiosas de 1933 en la ley de Libertad religiosa de 1967».

Notas:

Jorge Uscatescu: «Heráclito y la interpretación».
Hugo Edgardo Biagini: «El liberalismo lockiano».

Sección bibliográfica.

Resensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	700,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	13,— \$
Otros países	14,— \$
Número suelto: España	175,— pesetas.
» » Extranjero	3,50 \$
Número atrasado	225,— pesetas.

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

LA LIBERTAD RELIGIOSA COMO DERECHO DE LA PERSONA

Por el Padre Francisco DE PAULA VERA URBANO. Un volumen en rústica de 17,5x25 cms. Edición 1971. 256 págs. Colección «Biblioteca de Cuestiones Actuales».

Siguiendo el propósito del lema de esta colección «En el nivel del tiempo», esta obra abre a la consideración del lector una cuestión incorporada como novedad en nuestra Legislación española: los conceptos de «libertad religiosa» y «tolerancias», cobran su expresión estudiosa en el contenido positivo, al tiempo que el autor trata de hallar en su estudio los fundamentos inmovibles de este sagrado derecho como una formulación práctica atendiendo a los condicionamientos sociales que exige hoy el campo de la convivencia social. Sobre esta problemática se estudia la parte doctrinal y el fundamento filosófico jurídico del derecho a la libertad religiosa, para señalar después las limitaciones de la libertad humana y las exigencias que puede plantear por razones de orden público.

La obra queda actualizada para la consideración del estudio en la materia con unos Apéndices en los que se recogen las declaraciones que sobre este tema ha pronunciado el Concilio Vaticano II, el Consejo Euménico de las Iglesias relativo a la libertad religiosa y una mención especial y puesta al día de la Legislación española vigente sobre esta materia.

Precio: 225 ptas.

FORMACION Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

Por José María MARTIN OVIEDO. Un volumen en rústica de 15,5x21 centímetros. Edición 1972. 200 págs. Colección «Serie Jurídica».

En palabras del propio autor, su trabajo pretende ofrecer un panorama de las aportaciones doctrinales actuales a los procesos de formación y aplicación del Derecho, que en el fondo son los que constituyen la dinámica jurídica de la sociedad moderna.

Es cierto que el Derecho no debe ser una «técnica de control social», pero no es menos cierto también que la vida jurídica no puede quedar reducida a un mero «juicio emocional». El Derecho debe cumplir hoy una función realista, su adaptación constante para luchar por la Justicia, ese es el tema del libro.

Desde una consideración de la doctrina clásica sobre la Formación del Derecho, como un fenómeno general hasta el legalismo de las teorías actuales, el autor analiza los problemas de la determinación de la norma, la situación actual de la teoría y de la técnica de la interpretación jurídica, la integración de la norma en el Derecho positivo y el problema de las lagunas jurídicas, temas todos que resaltan la consideración fundamental que merece hoy el estudio de este proceso para una correcta aplicación de la Justicia.

Precio: 200 ptas.

MELCHOR DE MACANAZ (Testamento político. Pedimento fiscal)

Noticia biográfica por Joaquín MALDONADO MACANAZ. Edición y notas por F. MALDONADO DE GUEVARA. Volumen en rústica de 15,5×23 centímetros. Edición 1972. 256 págs. Colección «Historia Política».

La figura histórica de Macanaz, el que fue Fiscal General de la Monarquía con los Borbones, queda ampliamente resaltada en esta obra en la que se recoge las noticias que de este personaje político de él uno de sus sucesores. La vida de este personaje, tan vinculada a una de las épocas más importantes de la evolución histórica de nuestra Patria, ofrece noticia de la azarosa vida y nota de dos de los documentos escritos por el propio Macanaz, que suponen una aportación definitiva para el enjuiciamiento de nuestra historia patria, como son los problemas del regalismo, del jansenismo, de la Inquisición, de la lucha por la Unidad Política, de la nueva Administración, etc., que se producen en el tránsito que hay desde 1670 hasta 1789, cuando el propio Macanaz llevaba ya veintidós años de expatriado, para considerar estos hechos históricos vinculados al reinado y a la obra de Felipe V, como muestras de interés para explicar las razones de este libro. Es en extremo de gran interés el llamado *Testamento Político*, cuya versión se da ahora íntegra y cuya lectura merece atención, admiración y respeto para el que fue su autor, que lo redactó ya dentro de una prematura ancianidad y limitado a la mísera condición de prisionero.

Esta versión está enriquecida con numerosas notas documentales sobre Macanaz y sobre temas hispánicos que realiza y comenta F. Maldonado de Guevara.

Precio : 225 ptas.

UNIVERSIDAD Y POLITICA. TRADICION Y SECULARIZACION EN EL SIGLO XIX

Por Andrés OLLERO TASSARA. Un volumen en rústica de 15×25 centímetros. Edición 1972. 240 págs. Colección «Historia Política».

Son muy numerosos y cada vez más abundantes los estudios que se realizan sobre nuestro siglo XIX. Motivo de reflexión importante porque esa época descubre no sólo figurar del pasado que no han sido apreciadas adecuadamente, sino que permite reconsiderar juicios de valor que menospreciaron, sin la debida causa, dicha época.

Sobre dos preocupaciones que el autor resalta para el español de hoy, esto es, el futuro de nuestra convivencia política y la función de la Universidad, se ofrece aquí un estudio histórico dentro de la gran policromía y complejidad ideológica que caracteriza al siglo XIX. El tema de la tradición y la secularización es analizado con gran acopio de antecedentes y permite una investigación objetiva para puntualizar polémicas doctrinales, educativas y políticas en las que la investigación no había penetrado aún bastante.

Se trata de un ensayo histórico que se hace hoy imprescindible como antecedente para el estudio de los grandes temas actuales.

Precio : 250 ptas.

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: ANTONIO PERPIÑA RODRÍGUEZ

José María BLÁZQUEZ MARTÍNEZ. Salustiano DEL CAMPO URBANO.
Juan Díez NICOLÁS. Luis GONZÁLEZ SEARA. JOSÉ JIMÉNEZ BLANCO.
Juan MARCOS DE LA FUENTE. Carlos MOYA VALGAÑÓN. José ROS
JIMENO. Joseph S. ROUCEK. Carmelo VÍÑAS MRY

Secretario: VALENTINA FERNÁNDEZ VARGAS

Sumario de los números 1-2, enero-junio 1972. Tomo XXX

(Segunda época)

I. Estudios:

Manuel Fraga Iribarne: «La función de las Ciencias Sociales en la sociedad actual».

Valentina Fernández Vargas: «Valor y significado de la Historia social».

Jerry S. Maneker: «An extension of Max Weber's theory of bureaucracy».

Dalmacio Negro Pavón: «Cambio social y cambio histórico en Hegel en relación con la ética de la responsabilidad».

Raj P. Mohan: «A structural functional analysis of defence and non-violence».

E. Dhand y S. Kapoor: «La planificación familiar en la India».

Germán Prieto Escudero: «Indicadores de tensiones familiares».

Juan B. Olacenea Labayen: «Incidencias políticas en la cuestión del clero indígena en Filipinas».

Pedro Bustinza Ugarte: «Aspectos de la Demografía española».

José Ros Jimeno: «Aspectos metodológicos del censo de población de España de 1970».

II. Notas y noticias.

III. Bibliografía:

A) Recensiones.

B) Libros ingresados.

Precios de suscripción anual

España	350 pesetas
Extranjero	525 »

Número suelto:

España	110 »
Número doble	220 »
Extranjero	165 »
Número doble	330 »

Redacción:

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA «JAIMES BALMES»

Administración:

LIBRERÍA CIENTÍFICA DEL C. S. I. C.

Duque de Medinaceli, 4. MADRID-14

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel ALONSO OLEA, Juan I. BERGEJO GIRONÉS, José M.º BOQUERA OLIVER, Antonio CARRO MARTÍNEZ, Manuel F. CLAVERO ARÉVALO, Rafael ENTRENA CUESTA, Tomás Ramón FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José A. GARCÍA-TREVIJANO FOS, Fernando GARRIDO FALLA, Ricardo GÓMEZ-ACEBO SANTOS, Jesús GONZÁLEZ PÉREZ, Ramón MARTÍN MATRO, Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Sebastián MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Alejandro NIETO GARCÍA, José Ramón PARADA VÁZQUEZ, Manuel PÉREZ OLEA, Fernando SAINZ DE BUJANDA, José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 73 (enero-abril 1974)

ESTUDIOS:

- E. Rivero Ysern: «La responsabilidad civil frente a la Administración pública».
- L. Morell Ocaña: «Los principios de ordenación del tráfico jurídico hemoterápico».
- A. Pérez Moreno: «Consideraciones sobre el rango normativo de la Ley del Plan de Desarrollo».
- J. L. Laso Martínez: «La reparcelación como instrumento "para corregir situaciones de abuso de derecho". Situaciones de abuso de derecho en el Derecho urbanístico».

JURISPRUDENCIA:

I. *Comentarios monográficos*

- T. R. Fernández Rodríguez: «Algunas reflexiones sobre las formas indirectas de incumplimiento por la Administración de las sentencias de los Tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa».
- J. Bermejo Vera: «Inseguridad en el cómputo de los plazos. El binomio días hábiles-días inhábiles. (A propósito de las sentencias del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1972 y 21 de marzo de 1973)».

II. *Notas*

- 1) *Conflictos jurisdiccionales* (L. Martín-Retortillo).
- 2) *Contencioso-administrativo*:
 - A) En general (Juan Prats Catalá y Jorge Nonell).
 - B) Personal (R. Entrena Cuesta).
 - C) Tributario (J. J. Bayona de Perogordo y J. Martín Querañt).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA:

I. *España*

- Mario Conde Conde: «El pretendido uso público de las playas y zona marítimo-terrestre de propiedad particular».
- Pedro M.º Larumbe Biurrun: «Reuniones de economía regional».

BIBLIOGRAFÍA:

- I. Recensiones y noticia de libros.
- II. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	750,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	14,— \$
Otros países	15,— \$
Número suelto: España	275,— pesetas.
» » Extranjero	5,— \$

Pedidos:

L. E. S. P. O., Calle del Reloj, 1, MADRID-13 (España)

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: José María CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO RIAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FUYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA, Antonio DE LUNA GARCÍA (†), Enrique MANERA REGUEYRA, Luis GARCÍA ARIAS (†), Luis MARINAS OTERO, Carmen MARTÍN DE LA ESCALERA, Jaime MENÉNDEZ (†), Bartolomé MOSTAZA, Fernando MURILLO RUBIERA, Román PERPIÑA GRAU, Leandro RUBIO GARCÍA, Tomás MESTRE VIVAS, Fernando DE SALAS, José Antonio VARELA DAPONTE, Juan DE ZAVALA CASTILLA

Secretario:

JULIO COLA ALBERICE

Sumario del núm. 132 (marzo-abril 1974)

Estudios:

- «El dilema de nuestro mundo: cooperación y supervivencia o anarquía y destrucción», por José María Cordero Torres.
- «Norteamérica: del aislacionismo a la expansión», por Camilo Barcia Trelles.
- «Argentina-Uruguay: punto final a una larga controversia», por José Enrique Greño Velasco.
- «Los intentos de integración del Africa occidental», por Luis Mariñas Otero.
- «Poder y política internacional (I)», por Leandro Rubio García.
- «Coexistencia contra seguridad europea», por Stefan Glejdura.
- «La OTAN en 1973-1974», por Fernando de Salas López.

Notas:

- «Actualidad y continuidad en la Arabia del Rey Faisal», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Zaire, bajo el régimen presidencial de Mobutu (I)», por Julio Cola Alberice.
- «El partido comunista de Alemania oriental», por Stefan Glejdura.
- «El Estado ruso y la Iglesia ucraniana», por Angel Santos Hernández, S. J.

Cronología. Sección bibliográfica. Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas. Actividades. Documentación internacional.

Precio de suscripción anual

España	650, - pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	12,-- \$
Otros países	13,-- \$
Número suelto: España	150,-- pesetas.
» » Extranjero	3,-- \$

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 8.—MADRID (ESPAÑA)

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGUMENTERÍA GARCÍA

Francisco GARCÍA LAMÍQUIZ, Carlos GIMÉNEZ DE LA CADRA, José GONZÁLEZ PAZ, Carlos CAVERO BYYARD, José ISBERT SORIANO, Julio JIMÉNEZ GIL

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 66 (enero-abril 1974)

Artículos:

- César Albiñana García-Quintana : «Apariencia y realidad del sistema tributario español».
Rodolfo Argumentería García : «Planificación microeconómica y decisión empresarial: la dirección por objetivos».
J. A. Gallego Gredilla : «Hacia una economía del medio ambiente. Historia y principales instrumentos».
F. Gómez Jover : «El crecimiento y distribución de la renta y el desarrollo económico».
Ángel Viñas Martín : «El Tableau de Quesnay como instrumento de análisis económico».
Jesús Ruza Tarrío : «Teoría macroeconómica de la distribución funcional de la renta».

Documentación:

«La Contribución territorial en España».

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

España	500,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	9,— \$
Otros países	10,— \$
Número suelto : España	200,— pesetas.
» » Extranjero	3,50 \$
Número atrasado	225,— pesetas.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 8.—MADRID (ESPAÑA)

REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: José Mariano López-Cepero y Jurado.

Subdirector: Jesús Cubero Calvo.

Directores de Departamento:

- Investigación y Estudios: Nicolás Jiménez Villalba.
- Información, Documentación, Publicaciones y Estadística: Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.
- Orientación de Servicios a la Juventud: María Haydée Albera Rolón.

Redactor - Jefe de Ediciones: Luis Valero de Bernabé y Martín de Eugenio.

Consejo de Redacción:

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Antonio Fernández Palacios, Mari-Pepa García Más, Juan García Yagüe, Clemente Martín Barroso, Luis Mendizábal Osés, Pedro Orive Riba, José Saras Bescós, Juan Testa Álvarez, José Antonio de Tomás y Ortiz de la Torre.

Centro de Publicaciones.—Director: Fernando Martínez Candela

Sumario del núm. 52 (abril 1974)

Estudios y técnicas:

«Una experiencia histórica. Informe sobre los Cursos Nacionales de Orientación, programados por la Delegación Nacional de Organizaciones (1957 a 1966)», por Fernando Martínez Candela.—«Estudio de las actitudes sexuales», por Alfonso Alvarez Villar.—«Visión psico-social del suicidio en los jóvenes», por Beatriz de Armas Serra.—«Presencia juvenil en la radio», por José Villegas Llamas.—«Algunos aspectos del lenguaje publicitario», por Chis Pratt.—«Metodología y fuentes del derecho de menores», por Luis Mendizábal Osés.

Informes, síntesis y recensiones. Legislación. Documentos. Revista de revistas. Publicaciones del Instituto de la Juventud.

Precios de suscripción anual

España	300,— pesetas.
Extranjero	6,— \$
Número suelto: España	60,— pesetas.
» » Extranjero	2,— \$
Número atrasado: España	120,— pesetas.

Dirección, Redacción, Administración:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Riscal, 16. — MADRID-A

REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director: JORGE XIFRA HERAS

Sumario del núm. 24 (segundo semestre 1974)

La comunicación en la gran ciudad

I. *La comunicación humana en la gran ciudad:*

- Imis Legaz Lacambra: «La comunicación humana en la gran ciudad».
- Maurice Flamant: «La communication humaine dans la grande-ville».
- Edmond Radar: «Symbolique de l'espace urbain et communication interpersonnelles».
- Pavel Campeanu: «Une culture du dérisoire».
- Jacques Austruy: «La communication économique dans la société urbaine».
- Dalmacio Negro: «La gran ciudad, ¿espacio ecológico?».
- Pedro José Prías: «La comunicación humana en la gran ciudad».

II. *Información y participación en el medio urbano:*

- Georges H. Mond: «L'information dans les grandes villes».
- Robert Hennart: «Comment l'information locale pourrait-elle mieux assurer l'intégration des citadins?».
- Roger Girod: «Communications et participation politique en milieu urbain».
- César Enrique Romero: «Comunicación, información y participación».
- Domenico de Gregorio: «L'informazione nella grande città».
- José Luis Martínez Albertos: «Aporías de la actividad informativa en la gran ciudad».
- Juan Nieto Rodríguez: «La televisión como integradora de cultura».

Notas e informes:

- Antonio Elorza: «Comunicación y política en el espacio urbano: una lectura del Plan Zuazo».
- Patrizia di Stadio: «Una singolare rappresentazione collettiva: l'imago della donna in Roma».
- Isabel Haydee Van Cauwlaert: «Comunicación e información: un enfoque educativo».
- José María Portell Manso y Alberto Echevarría Santamaría: «La información local en pueblos próximos a la gran ciudad».
- Leocadio M. Moreno Páez: «Muestras de la participación ciudadana en la vida local».
- Ángel Benito: «Ideologías e información de actualidad: Análisis de contenido de la prensa de Madrid en la primavera de 1973».
- Jaime Terradas: «Informes bibliográficos».

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director: LUIS GONZÁLEZ SEARA
Secretario: JOSÉ SÁNCHEZ CANO

CONSEJO ASESOR

ESÉN BORRAJO DACRUZ, SALUSTIANO DEL CAMPO URBANO, MANUEL
CAPRLO MARTÍNEZ, JOSÉ CASTILLO CASTILLO, JUAN DÍEZ NICOLÁS,
JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO, JOSÉ JIMÉNEZ BLANCO, MANUEL
JIMÉNEZ QUÍLEZ, CARMelo LISÓN TOLOSANA, FRANCISCO MURILLO
FERROZ, JOSÉ LUIS PINILLOS, LUIS SÁNCHEZ AGESTA, JUAN VELARDE
FUERTES, CARLOS MOYA VALGAÑÓN

Sumario del núm. 9 (septiembre-diciembre 1973)

Estudios y notas:

- Manuel Fraga Iribarne: «La utilidad de las ciencias sociales».
Daniel Katz, John Delamater y Livba Stofic: «Nacionalismo
en el Estado multinacional de Yugoslavia».
Áidon E. Lind: «Efectos psicopolíticos de la distribución de la
población en la era postsubsistencial».
Francisco Guijarro Arrizabalaga: «Cuestiones más importan-
tes que suscita actualmente la reforma de la Empresa».
Rafael López Pintor: «Militares y política en América latina:
un reto al análisis político moderno».
Julio Rodríguez Aramberri: «La crisis del funcionalismo. So-
bre algunas recientes contribuciones británicas a la teoría
sociológica».
Mercedes Martínez Scheifler: «Problemas del mundo moder-
no: alienación y religión».

Documentos pontificios.

Documentación e información.

Bibliografía.

Suscripciones

España:

Número suelto 150,-- ptas.
Suscripción anual (tres números) 400,-- »

Otros países:

Número suelto 4,-- \$
Suscripción anual (tres números) 10,50 \$

Redacción y Administración:

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES

Palacio de Oriente. Calle Bailén. MADRID-13. Teléf. 247-14 31

Pedidos y suscripciones:

LIBRERÍA EDITORIAL AUGUSTINUS

Gaztambide, 75-77. Teléfs. 244 24 30 y 449 73 15. MADRID-15

REVISTA ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : FRANCISCO MURILLO FERROI.

Alfonso ALVAREZ VILLAR. Juan BENEYTO PÉREZ. Julio BUSQUETS BRAGELAT. José CASTILLO CASTILLO. José CAZORLA PÉREZ. José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ REÑÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LINZ STORCH DE GRACIA. Carmelo LISÓN TOLOSANA. Enrique MARTÍN LÓPEZ. Amando DE MIGUEL RODRÍGUEZ. Francisco SANABRIA MARTÍN. José R. TORREGROSA PERIS. Jorge XIFRA HERAS

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretaria adjunto : MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL.

SUMARIO del núm. 35 (abril-junio 1974)

Estudios:

Amparo Almarcha, Jaime Martín Moreno y Amando de Miguel: «El sistema educativo español en los treinta últimos años».

Carmelo Lisón Tolosana: «Sobre antropología cognitiva: el arresponsador gallego».

Luis Rodríguez Zúñiga: «Emile Durkheim: la sociología y la cuestión social».

Julio Iglesias de Ussel: «La resolución judicial de los conflictos laborales: Un análisis sociológico».

Notas:

José Jiménez Blanco: «Sobre la disputa del positivismo en la sociología alemana» (I).

Reseñas y noticias de libros.

Documentación e información:

Gumersindo de Azcárate: «Plan de sociología».

Asociación Internacional de Sociología: «VIII Congreso Mundial de Sociología en Toronto». (Agosto 1974).

Encuestas e investigaciones del I. O. P.:

1. Tiempo libre y ocio.
2. Conciencia de clase, percepción de la situación política y económica nacional y expectativas de futuro.
3. Cambio social y secularización.
4. Turismo interior y vacaciones (3.ª parte).

Suscripciones

ESPAÑA :	
Número suelto	100,— ptas.
Suscripción anual (4 números)	350,— »
HISPANOAMÉRICA :	
Número suelto	2,— \$
Suscripción anual (4 números)	8,— \$
OTROS PAÍSES :	
Número suelto	2,40 \$
Suscripción anual (4 números)	9,— \$

Redacción y Administración :

Avda. del Dr. Arce, 16. — MADRID (2)

ESTUDIOS DE INFORMACION

Revista trimestral de sociología de las comunicaciones de masas

Director: ALEJANDRO MUÑOZ ALONSO

Secretario Técnico: RAMÓN ZABALZA RAMOS

Secretario de Redacción: JESÚS CABANILLAS MONTEJO

SUMARIO del Núm. 24 (octubre-diciembre 1972)

Monográfico: EL LIBRO

I. *Historia:*

Jorge Casasepère: «Los primeros pasos de la imprenta en España (1472-1480)».

Eliás Laferrrière: «Introducción de la imprenta en Castilla la Nueva».

Klaus Wagner: «La "Suma de Geografía"» del Bachiller Martín Fernández de Ruciso: privilegio, honorarios del autor, tirada».

II. *Sociología:*

Joffre Dumazedier: «La lectura, hoy».

Cándido Pérez Gallego: «Literatura como sociología, sociología como literatura».

Juan Beneyto: «El libro en su contorno».

Baldomero Cores Trasmonte: «Sociología del libro regional: las colecciones y bibliotecas de Galicia».

José María Díez Borque: «La comunicación literaria: estereotipos de literatura española en los estudiantes universitarios».

III. *¿Crisis del libro? :*

Ramiro Cristóbal: «Factores de la crisis del libro en el mundo de hoy».

Manuel Calvo Hernando: «El libro del futuro y el futuro del libro».

IV. *Estudios documentales:*

Jean-Marie Lavaud: «Una biblioteca pontevedresa a fines del siglo XIX (De J. Muruais hacia Valle-Inclán)».

Ladislás Mandel: «La letra tipográfica y el libro».

Documentos, bibliografía.

Anexo bibliográfico en el mismo volumen.

Redacción y administración :

Instituto de la Opinión Pública

Avenida del Doctor Arce, 16, MADRID - 2

Precios :

Número suelto : España, 100 ptas. ; Extranjero, 2 dólares USA.

Suscripción anual : España, 350 ptas. ; Extranjero, 7 dólares USA

Para suscripciones y pedidos dirigirse a :

EDITORA NACIONAL

Departamento de Publicaciones Periódicas

Avda. José Antonio, 63. — MADRID-13