

REVISTA DE TRABAJO

Madrid

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 32 (4 de 1970)

MANUEL ALONSO OLEA: *La Revolución industrial y la emergencia del Derecho del trabajo.*

La Revolución industrial es uno de los grandes episodios de la Historia humana; implicó un cambio de modos de vida generalizado e intenso, y fue, en tal sentido, una auténtica revolución, una convulsión profunda, no sólo industrial, sino también social e intelectual, aunque sus traumatismos no fueran instantáneos sino largamente preparados y prolongados en el tiempo, generando, en suma, una nueva civilización o una nueva cultura.

Sustancialmente, los elementos que preexisten a la Revolución industrial, que se intensifican en ésta, combinándose con nuevos factores y que marcan la evolución hacia un nuevo régimen generalizado de producción de bienes y servicios, montado sobre bases distintas de las medievales. A través de ellos se desemboca en una estructura social en la que cobra una extrema relevancia el trabajo libre por cuenta ajena, diferenciando netamente el sector del ordenamiento jurídico dedicado a su regulación y prestando así su base al Derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma.

JAVIER RUBIO: *La emigración española a Francia* (I).

La destacada situación de nuestra emigración a Francia desde los puntos de vista del volumen y de la antigüedad de esta corriente migratoria, no son el único orden de argumentaciones que justifican el estudio de esta cuestión. A estas motivaciones se pueden añadir otras: en primer lugar, la especial importancia que tiene en nuestra emigración el vecino país, la corriente de carácter estacional o de temporaria; por otra parte, una porción apreciable de nuestra emigración a Francia sigue ocupándose en trabajos agrícolas; y, por último, la falta de estudios españoles sobre el tema.

El estudio se centra en las migraciones económicas, examinando la importancia de la corriente migratoria a Francia y el peso de la aportación española en el total de la inmigración extranjera en Francia.

JOSÉ GARCÍA PÉREZ: *La organización de la seguridad en la pequeña, media y gran Empresa* (estudio internacional).

En la organización de la seguridad dentro de la Empresa hay que señalar tres elementos básicos:

1.º El Servicio de Seguridad en las grandes y medias Empresas, o el Encargado de Seguridad en las restantes, que es un organismo dependiente de la Dirección de la Empresa.

2.º El Servicio de Medicina Laboral (médico de Empresa) que depende, en cierto modo, de la Dirección de la Empresa.

3.º El Comité de Seguridad, que se compone de miembros representantes de ambas partes, Empresa y obreros.

CLEMENS BECHER: *Los Seguros Sociales en la República Federal de Alemania.*

El sistema de Seguros Sociales alemán refleja la voluntad del legislador de proteger, conservar y restablecer la salud de los asegurados y de sus derechohabientes y de otorgar en caso de enfermedad, maternidad, reducción de la capacidad de trabajo, vejez y muerte, una serie de prestaciones destinadas a la protección económica de los asegurados y de sus derechohabientes. El sistema de los seguros sociales asume sus funciones sobre la base del principio de solidaridad en materia de seguridad social, es decir, la solidaridad de la comunidad de los asegurados y de sus empresarios. Se trata de un verdadero sistema de seguridad social, con base legal que incluye, sin embargo, dentro del cuadro de las disposiciones legislativas sobre cotizaciones y prestaciones, diversos factores de compensación social.

FOMENTO SOCIAL

Núm. 104, octubre-diciembre 1971.

Toda la doctrina social de la Iglesia ha estado dirigida a evitar la oposición y el conflicto eliminando sus causas, es decir, la injusticia. El ideal social proclamado por los Papas no deja lugar, o muy escaso, al conflicto social. Sin embargo, parece que el conflicto no es solamente inevitable, sino que, incluso, tie-

ne una significación positiva. La nueva dirección de la doctrina social católica después del Concilio Vaticano es de esperar facilite el reconocimiento de estos aspectos positivos.

LOUIS BEIRNAERT: *Fuentes psicológicas de los conflictos sociales.*

Nunca acabaremos con la agresividad que genera los conflictos sociales, puesto que tiene su origen en lo más profundo del ser social, en la relación de hombre a hombre. No basta para extinguirla proponer y, a veces obtener, un mejor reparto de los bienes, afirmar un reconocimiento siempre ambiguo respecto de aquél a quien se otorga, condenar la rebelión de los jóvenes. Hay que ir más lejos y tener en jaque por toda clase de vínculos afectivos la terrible propensión a la destrucción que nuestros propios progresos técnicos llegan a liberar.

ROCCO BAIONE: *Conflictos entre las instituciones políticas y los movimientos contestatarios.*

Las formas más o menos radicales de contestación de las instituciones políticas se manifiestan en Europa y en América, es decir, en los países de «civilización occidental, que han alcanzado un cierto nivel de industrialización y de urbanización, así como en ciertos países extra-occidentales que tienen una estructura semejante (como es el Japón). En cierta medida (bastante reducida, dado el tipo de régimen represivo) en la U. R. S. S. y en los países comunistas de la Europa del Este. Aquí nos vamos a ocupar solamente de la contestación al modo que ésta se expresa en el mundo occidental.

FRANZ SCHUPP: *Aspectos teológicos de la toma de posición ante el conflicto.*

El ideal del «reino de Dios» pone en tela de juicio toda pretensión de realización definitiva, liberando de este modo las capacidades humanas de invención, de imaginación, etc., para realizar unas posibilidades del hombre que, hasta ahora, han podido ser solamente un sueño. De esta manera, el conflicto con toda pretensión totalista es un elemento indispensable de la fe, que no se realiza más que en la historia de la emancipación de la libertad.

CONGRESO DE GALLARATE: *Conclusiones sobre "La sociedad conflictiva"*.

Se comprenden las referentes a los siguientes cuatro Seminarios: «El Derecho, ¿forma de liberación o de represión?», «Conflictos entre instituciones políticas y Movimientos de impugnación», «Conflictos de valores en una sociedad economizada» y «Los conflictos de interés entre países ricos y pobres».

PEDRO URIARTE: *Hacia una convergencia entre la Empresa capitalista y la colectiva.*

En la Empresa capitalista, los directivos, desde una perspectiva inicialmente identificada con el máximo beneficio, se abren lenta y todavía remisamente, hacia la comunidad. En la Empresa socialista, los directivos, y con ellos los trabajadores, desde una perspectiva inicialmente identificada con los intereses de la sociedad, están ya siendo movidos por el resorte técnico del beneficio.

FERNANDO PRIETO, S. J.: *Instrumentación legal del liderazgo carismático de Franco.*

El problema de la formalización legal del liderazgo del Caudillo es tema que podría ser expuesto con más precisión y extensión, pero estimo que los puntos principales quedan reseñados y que se confirma plenamente con el estudio de nuestro Derecho político las conclusiones del trabajo de Javier Conde, que es el punto de partida del presente trabajo. Evidentemente, los textos legales son siempre escuetos y generalmente se limitan a proveer normas técnicas. Cuesta trabajo deducir de ellos teorías políticas. Pero sí pueden servir para confirmarlas. Y este es el objetivo perseguido.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XX, núm. 4, julio agosto, 1971.

O. I. S. S. E INSTITUTO DOMINICANO DE
SEGUROS SOCIALES: *La Seguridad Social en la República Dominicana.*

De acuerdo con la sistemática habitual, se comienza exponiendo los aspectos geográficos y demográficos y se pasa a la reseña de los antecedentes legales laborales y de la legislación sobre Seguros Sociales.

A continuación, se examina el campo de aplicación; administración; prescripción; jurisdicción; sanciones; financiación, régimen financiero e inversiones; seguro de enfermedad, de invalidez, de vejez, de muerte y de accidentes del trabajo.

En definitiva, se proporciona una visión total del régimen vigente, comple-

mentándola con la indicación de los proyectos inmediatos, que consisten en la instauración de un régimen de Seguridad Social que se defina como un servicio público nacional de carácter obligatorio.

MIGUEL FAGOAGA: *La Seguridad Social y la redistribución de la renta nacional.*

La Seguridad Social influye sobre la evolución económica: repercute en el incremento económico, en la estructura, nivel y aumento del empleo, en el volumen de existencia de bienes de capital fijo, en la duración media del trabajo, etcétera.

La Seguridad Social ejerce una acción beneficiosa sobre la producción económica, mejorando el ambiente social de la Empresa, favoreciendo la movilidad nacional e internacional de los trabajadores, asegurando ingresos a los trabajadores no activos, produciendo efectos estabilizadores sobre el consumo e indirectamente sobre la producción.

Inversamente, puede tener efectos desfavorables en la producción, hay que evitar que los gastos en dinero ocasionen una disminución en la calidad de los productos médicos y farmacéuticos, o una complicación en el proceso administrativo.

La Seguridad Social puede también ejercer una acción favorable o desfavorable en el consumo.

A veces, en los países subdesarrollados la Seguridad Social se utiliza para aumentar el ahorro nacional y favorecer la formación nacional de capital fijo a expensas del consumo.

En los países industrializados, con financiamiento a base de reparto, los efectos restrictivos de las deducciones se limitan al máximo, mientras que las transferencias de la Seguridad Social influyen de una manera más o menos marcada en el consumo, ya sea directamente por las

prestaciones sociales en especie, o indirectamente por las prestaciones en dinero.

Núm. 5, septiembre-octubre 1971.

EVARISTO DE MORAES FILHO: *"A accessio temporis" no contrato de trabalho do empregado aposentado.*

Se ofrece una exposición legal y jurisprudencial del régimen brasileño de cómputo de tiempo de servicio, tanto a efectos laborales como de Seguridad Social. Exposición profunda y completa que brinda una visión total de un problema tan sugestivo como es el analizado.

AGUSTÍN FALCÓN GÓMEZ: *Reflexiones sobre el régimen de asistencia de la Seguridad Social.*

La asistencia social no es sólo un cauce que políticamente puede suponer el mantenimiento «aceptable» de las prestaciones llamadas básicas. Es, principalmente, el recetario del sistema de la Seguridad Social, una brújula para la maniobra redistribuidora del fondo que la hace funcionar; y esto constituye su aparato técnico-político montado en dispositivos de gobierno.

La asistencia social, «sirviendo la tutela de los intereses políticos como necesidad dialéctica y orgánica del vivir social» puede abrir más aún a la convivencia el progreso activo del bien común.

Perteneciendo a la unidad de la Seguridad Social, sólo ha de ser interpretada bajo el prisma de lo sistemático, poniéndose de relieve dentro de lo histórico, de lo humano, y actuando desde el principio político de la organización. Porque hoy también lo político tiene su profesión y su técnica en cuanto todas las técnicas están teñidas de fuerza ante la oportuni-

dad y la realidad, de fuerza subordinada a los objetivos temporales e históricos.

Lo que se propone la asistencia que apoya la Seguridad Social es mantener a todos los miembros personales en ella comprendidos por encima del umbral sociológico considerado como mínimo, pero con una especificación nueva, con una facultad viviente, con una capacidad puesta en relación con los descubrimientos de cada día.

BELARMINO BERJÓN SARMIENTO: *Aseguramiento complementario de colectivos abiertos heterogéneos.*

Se comienza exponiendo la panorámica del Seguro de Vida del aseguramiento

colectivo voluntario y de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

A continuación se examinan los regímenes complementarios y los caracteres de los colectivos heterogéneos; así como también los regímenes actuariales de financiación y la medición del riesgo de cada colectivo y del riesgo conjunto de todos los colectivos.

Y, finalmente, se considera la determinación de la cuota en reparto atenuado proyectivo; la cuota pura efectiva de cada colectivo; las revisiones periódicas; las nuevas afiliaciones; la importancia del proceso del cálculo de cuotas; las reservas técnicas y la revalorización o actualización de pensiones.—**JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.**

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Año 1970.

En la medida en que resulta muy difícil dar noticia suficiente en tan corto espacio de los treinta y dos ensayos aparecidos en *Recht der Arbeit* a lo largo del año 1970, creo más adecuado recensionar aquéllos que parecen tener más interés por su intención creativa, aludiendo a los restantes en notas a pie de página.

I. *Fuentes de Derecho del trabajo.*—Excelente estudio de Sociología jurídica, «La legislación social de la República Federal Alemana y su conexión temporal con las fechas electorales», de Bank (1), pone de relieve, con la ayuda

(1) HANS-PETER BANK: *Die Sozialgesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland und ihr zeitlicher Zusammenhang mit den Wahlterminen seit 1949*, Cuaderno núm. IV, págs. 101 a 108.

de las estadísticas, el progresivo aumento en la aprobación de leyes sociales, a medida que se acerca el período de elecciones parlamentarias, predominando entre ellas el número de leyes con carácter de mejoras inmediatas, mientras por otro lado se aplazan determinados proyectos legislativos calificables de inoportunos, como, por ejemplo, el de reforma del Seguro de enfermedad en 1960, bajo predominio democristiano, en el cual se contemplaba la continuación del pago del salario a los trabajadores enfermos por parte de las Empresas. El autor estudia asimismo la política financiera de la legislación social, y los condicionamientos que el sistema de democracia parlamentaria impone en el tema observado.

Sobre la «Ley de promoción del trabajo», de 1 de julio de 1969, publica Krebs un artículo (2) con pretensiones

(2) Dr. KREBS (Magistrado federal): *Das Arbeitsförderungsgesetz*, II, páginas 33 a 38.

predominantemente divulgadoras, comentando la ley capítulo por capítulo, y poniendo de relieve cuanto se ha conservado de las anteriores leyes sobre mediación laboral y sobre el seguro de desempleo, y cuanto de nuevo se ofrece. De interés en la ley es, como se sabe, no sólo la regulación de las Oficinas públicas de Colocación, sino igualmente las medidas de fomento del trabajo, tales como la indemnización por mal tiempo (*Schlechtwettergeld*), las subvenciones a las Empresas de la Construcción durante los meses de enero y febrero para mantener el nivel de actividad en ese sector, y el impulso a la formación profesional. De importancia es también en la ley la regulación del Seguro de Desempleo.

Mayer-Maly se ocupa polémicamente de «La relación entre la creación judicial del Derecho y la legislación jurídico-laboral» (3). Esencialmente, explica la situación de esta «fuente» en el Derecho del trabajo, aduciendo una serie de sentencias del BAG (*Bundesarbeitsgericht*, Tribunal Federal del Trabajo):

a) La sentencia BAG de 15 de febrero de 1962 afirma la validez del *stare decisis* cuando hay dos interpretaciones sobre una cuestión jurídica igualmente válidas, y en una sentencia precedente del Tribunal superior se eligió una de ellas: esta interpretación debe prevalecer en las sucesivas sentencias, sin discrepar. Pero, aludiendo a la teoría anglosajona del *distinguishing*, resalta el autor la liberación del Tribunal superior cuando existe una diferencia entre el precedente y el caso ahora planteado.

b) *Obiter dicta* y *ratio decidendi*. Pone de relieve la tendencia del BAG a dar un cierto efecto vinculante a los *obiter dicta*, como medio de salir del indeseable estancamiento que hace peligrar

el valor de la jurisprudencia. Mayer-Maly aboga por una limitación de este uso.

c) Se enfrenta con el tema de si debe conocerse obligatoriamente el Derecho judicial, tal y como debe conocerse el Derecho legal. Aun cuando el BAG ha exigido en ocasiones, especialmente en lo referente a conflictos colectivos (4), tal conocimiento, el autor opina que el defecto de publicidad de las sentencias judiciales es el mayor inconveniente que tiene, tanto el conocimiento obligatorio de la jurisprudencia, como incluso la propia creación judicial del Derecho.

d) En consecuencia, termina el ensayo pidiendo, no la formación judicial del Derecho del trabajo, sino un Código laboral, apoyándose en la observación de Römer, de que la actividad creativa de la jurisprudencia en el ámbito de los conflictos colectivos no ha resultado convincente. Pero del Derecho judicial hay que distinguir aquí el Derecho usual, creado, no ya por unos pocos individuos, sino por la colectividad.

La «Regulación sobre concernos en convenios colectivos» se analiza por Martens (5) desde la siguiente perspectiva: el problema de un convenio colectivo (CCS) unitario para todo el concerno no debe plantearse considerando que éste no tiene capacidad convencional al no ser ninguna asociación (*Verbandsgebilde*), sino partiendo de la capacidad convencional de la sociedad madre. Distingue entonces entre:

I. El concerno como unidad jurídica.

(4) Téngase presente que en punto a conflictos colectivos no se ha producido en Alemania desarrollo alguno legislativo de los preceptos constitucionales, y ha sido la jurisprudencia del BAG, a partir de su sentencia de 28 de enero de 1955, quien ha fijado los principios rectores en la materia. Vid., en esta misma recensión, el artículo de RICHARDI: *Lockout y relación laboral*.

(5) Dr. KLAUS-PETER MARTENS (Profesor ayudante): *Tarifvertragliche Konzernregelungen*, VI-VII, págs. 173 a 182.

(3) Dr. THEO MAYER-MALY (Catedrático): *Das Verhältnis der richterlichen Rechtsfortbildung zur arbeitsrechtlichen Gesetzgebung*, X, págs. 289 a 295.

¿En qué medida puede ser vinculada la sociedad madre a través de normas de contenido frente a trabajadores de las sociedades filiales? A ello responde contestando a tres cuestiones:

a) ¿Qué conflicto de estructuras justifica la discusión del problema bajo el aspecto de los CCS? El problema de querer vincular en un CCS a la sociedad madre se debe a la parcial interdependencia constatable entre CCS y Empresa. Pese a ello, cabe la responsabilización del conorno como asegurador de la relación laboral en su ámbito de influencia, protegiendo al trabajador frente al desempleo.

b) ¿Qué relevancia debe atribuirse a la relación organizativa de las Empresas formadoras del conorno? Por analogía con la protección legal dispensada al socio y al acreedor, hay también una protección de las relaciones jurídicas en el ámbito de aquél, frente a los efectos del poder directivo de la sociedad madre.

c) ¿Existen lazos jurídico-individuales que justifiquen la suposición en parte de un empleador-conorno (*Konzerngesamt-
tarbeitsgeber*)? Contesta Martens diciendo que no hay lazos jurídico-individuales suficientes como para aplicar analógicamente el régimen jurídico de la relación de trabajo mediata o de la cesión temporal de mano de obra; la vinculación, por ende, debe venir por vía de contratación colectiva.

II. El conorno como pluralidad jurídico-colectiva. Bajo este punto de vista, se cuestiona el autor sobre dos problemas:

a) ¿Está facultada la sociedad madre para vincular, en relación externa y mediante CCS, a las sociedades filiales? A ello se responde que exclusivamente en interés común podría aquélla acordar un CCS unitario que aseguraría una política salarial conjunta protegida por el deber de paz laboral resultante.

b) ¿Qué medios hay para fusionar

técnico-jurídicamente en una unidad a una pluralidad de CCS? Propone Martens, como instrumento para lograr la unidad jurídica de diferentes CCS en el conorno, al convenio de Empresa plural (*mehrgliedrigen TV*).

Sobre las «Instituciones conjuntas de las partes colectivas como instrumento de política sindical» escribe críticamente Hanau (6), poniendo de relieve cómo, debido a la dificultad de favorecer directamente a los miembros del sindicato dentro de la Empresa, fuente de tensiones y descontento por parte de los trabajadores no sindicados, se recurre por las organizaciones sindicales en los CCS a estas instituciones conjuntas, cuyos beneficios corresponden *ex lege* sólo a los miembros de los sindicatos pactantes (parágrafos 3.1 y 4.2 de la LCCS alemana). Discute entonces el autor, siguiendo las directrices del BAG, la posibilidad de un trato igual para todos los trabajadores en estas instituciones conjuntas, y también las técnicas de vinculación a ellas a través del CCS.

Nies se ocupa, por su parte, de las «Cláusulas-índice en convenios colectivos» (7). Dado el rápido proceso inflacionista de los últimos veinte años, dice, los CCS acordados para un largo plazo vienen requiriendo la inserción en su articulado de cláusulas rescisorias por las cuales se permite la denuncia anticipada del convenio cuando un cambio de coyuntura económica hace necesarias nuevas deliberaciones colectivas, o la adaptación de la escala de salarios del convenio.

I. Analiza la legalidad de tales cláusulas bajo el prisma del párrafo 3 de la ley monetaria, según el cual, las obli-

(6) Dr. PETER HANAU (Catedrático): *Gemeinsame Einrichtungen von Tarifvertragsparteien als Instrument der Verbandspolitik*, VI-VII, págs. 161 a 168.

(7) Dr. LUDWIG NIES: *Indexklauseln in Tarifverträgen*, VI-VII, págs. 169 a 173.

gaciones pecuniarias cuya garantía debe determinarse a través de los precios de otros bienes o actividades, necesitan autorización de la Oficina de Divisas.

II. Desde un plano económico, pasa luego a considerar la conveniencia de abandonar en casos-límite el principio de valor nominal monetario, y hasta qué punto las cláusulas de estabilización del valor aceleran, como se afirma, la inflación.

III. Termina el autor constatando cómo en Alemania no existe actualmente una vinculación fija de los salarios a índices de ningún tipo, sino que los cambios coyunturales se combaten mediante CCS de corta duración, o bien con cláusulas que permiten nuevas deliberaciones colectivas o la fijación de nuevas escalas salariales (8).

II. *Conflictos colectivos.* — Al tema «Lock-out y relación laboral» dedica Richardi (9) un importante ensayo.

I. El autor comienza haciendo una síntesis de la historia reciente de los conflictos laborales en Alemania en su significado jurídico. Aun cuando institutos jurídicos reconocidos y garantizados por la Constitución, la huelga y el cierre carecieron de regulación hasta la sentencia del Pleno del BAG de 28 de enero de 1955, en que vienen calificadas como figuras jurídico-colectivas, escapando, en consecuencia, a la regulación jurídico-in-

dividual que les afectaba. En dicha sentencia se afirma que una huelga legal tiene por efecto únicamente la *suspensión* de trabajo y de salario: la huelga ya no supone ruptura del contrato, que permite al empleador ocupar sin más los puestos abandonados. Pero el BAG dejaba intacta la posibilidad para el empleador de un cierre *resolutorio*. La jurisprudencia posterior se dedica entonces a regular los efectos de tal cierre resolutorio: en la readmisión de trabajadores, tras el conflicto, el empleador puede seleccionar, pero no arbitrariamente, el tratamiento discriminatorio por motivos raciales, religiosos, nacionalistas, de extracción, políticos o sindicales, se declara ilegítimo; trabajadoras encintas y mutilados deben ser readmitidos obligatoriamente. En contraposición a ello, un cierre de tal clase afecta también a los trabajadores no huelguistas, que no reciben así trato de favor alguno.

II. A continuación, se indica cómo inmediatamente la doctrina comienza a atacar esa diferencia de régimen entre huelga y cierre: la aceptación de la huelga no supone ningún avance, cree Rütters, si se admite el cierre resolutorio. El principio de igualdad de medios de lucha, de *Kampfparität*, choca con esta postura jurisprudencial, dicen otros. El principio de *ultima ratio*, junto a ello, no consiente que cualquier cierre pueda resolver, sino sólo el defensivo.

III. ¿Qué finalidad persigue el cierre defensivo?, se pregunta ahora Richardi. Tras unas detenidas consideraciones, quizá fuera de lugar, sobre la desventajosa situación del *outsider*, apoya el autor la postura del BAG contra la llamada teoría suspensiva: el cierre de defensa puede tener también efectos resolutorios en los casos de que el puesto de trabajo sea ocupado por otro trabajador, o de que se realicen reducciones de plantilla por racionalización de la Empresa. Ello supone la aplicación de «principios con-

(8) Sobre el tema de FUENTES escriben también en la misma revista y año que recensionamos: Dr. EGMONT MEISSNER (Abogado): *Das italienische "Statut der Arbeitnehmer"*, IX, págs. 269 a 270; Dr. ERICH FREY: *Die Rechtsnatur tarifvertraglicher Lehrlingskaten, zugleich ein Beitrag zur Tarifvertragssystematik* (La naturaleza jurídica de las escalas de aprendizaje en convenios colectivos y aportación a la sistemática contractual colectiva), VI-VII, págs. 182 a 186.

(9) Dr. REINHARD RICHARDI (Catedrático): *Aussperrung und Arbeitsverhältnis*, III, págs. 65 a 73.

flictivos», afirma, con exclusión de principios (y motivos) de despido individual; el principio de trato igual debe ser observado inexcusablemente por el empleador en un cierre de estas características (10).

El cuaderno de noviembre-diciembre está dedicado enteramente al tema de las huelgas informales o «salvajes» (11). Por la extensión y la diversidad de los ensayos, y por el interés de la materia, creo conveniente remitirme a otro lugar donde hallarán mayor espacio (12).

(10) La evolución jurisprudencial se ha completado, al tiempo que esto escribimos, con la sentencia del Pleno del BAG de 21 de marzo de 1971, muy esperada y comentada, en la que se contempla como excepcional el efecto resolutorio; puede verse en *RdA*, 1971, págs. 185 y siguientes.

(11) Dr. OTTO KAHN-FREUND (Catedrático): *Der wilde Streik im Recht von Grossbritannien* (La huelga salvaje en el Derecho de Gran Bretaña), XI-XII, páginas 342 a 345; Dr. MANFRED LÖWISCH (Catedrático) y JÜRGEN HARTJE (Profesor ayudante): *Der wilde Streik nach dem Recht der Bundesrepublik* (La huelga salvaje según el Derecho de la República Federal), XI-XII, págs. 321 a 333; Doctor THEO MAYER-MALY (Catedrático): *Allgemeines und Österreichisches zum wilden Streik* (—Perspectiva— general y austríaca sobre la huelga salvaje), XI-XII, páginas 339 a 336; Dr. GIULIANO MAZZONI (Catedrático): *Betrachtungen zum Streikrecht in Italien* (Consideraciones sobre el Derecho de huelga en Italia), XI-XII, pág. 351 a 356; Dr. JEAN PELLISSIER (Catedrático): *Der wilde Streik im französischen Recht* (La huelga salvaje en el Derecho francés), XI-XII, págs. 336 a 339; Dr. FOLKE SCHMIDT (Catedrático): *Der wilde Streik im schwedischen Recht* (La huelga salvaje en el Derecho sueco), XI-XII, págs. 345 a 351; Dr. M. B. VOS (Catedrático): *Der wilde Streik im niederländischen Recht* (La huelga salvaje en el Derecho holandés), XI-XII, páginas 339 a 342.

(12) Vid. mi ensayo sobre huelgas salvajes, derecho de retención y *exceptio inadimpleti contractus*, por aparecer en los Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valen-

III. *Comunidad empresarial.*—La cuestión del «Riesgo de servicio y pretensión de liberación» ocupa a Köbler (13) en el marco del notable distanciamiento de la jurisprudencia del BAG frente al Código civil en materia de responsabilidad por daños. Aclara el escritor la conexión existente entre la responsabilidad *ad extra* del trabajador, por daños a tercero en el ejercicio de su trabajo, y la pretensión deliberación que tiene contra el empresario en tales circunstancias, contemplando asimismo la posibilidad de una pretensión directa del tercero contra el empresario; tratando de basar tales conexiones en el Derecho positivo de daños alemán.

Biedenkopf, con su «Codecisión en la Empresa» (14), comenta el informe sobre el tema que una Comisión *ad hoc*, nombrada en enero de 1968 y compuesta por nueve científicos, tres representantes de la Confederación de Empresarios Alemanes, y tres representantes de la Confederación de Sindicatos (DGB), realizó como preludeo de la nueva ley de Régimen de Empresas, de enero de 1972.

I. La Comisión parte de diferenciar dos planos: codecisión a nivel de Consejo de administración, y codecisión a nivel de Consejo de Centro de trabajo (*Betriebsrat*, similar a nuestro Jurado de Empresa). La experiencia en las Empresas mineras demuestra que la cooperación entre Consejos de Centro y Dirección de la Empresa, sobre todo por lo que hace al flujo de información y a la configuración de una política de Empresa, ha tenido mucha mayor importancia que la codecisión al nivel de Consejo de administración. Esta última ha quedado tá-

cia, probablemente en el número 3. año 1972.

(13) Dr. GERHARD KÖBLER (Profesor agregado): *Betriebsgefahr und Freistellungsanspruch*, IV, págs. 97 a 101.

(14) Dr. KURT H. BIEDENKOPF (Catedrático): *Mitbestimmung im Unternehmen*, V, 129 a 136.

citamente relegada a medio de reserva, para impulsar a la Dirección a cooperar en el caso de defectuoso funcionamiento del Consejo de Centro.

La paridad de representantes en el Consejo de administración, y la codecisión a través de CCS, se rechaza por la Comisión, pues de una u otra forma paralizan la necesaria flexibilidad en la Dirección de la Empresa. Pero el autor se proclama favorable a la codecisión paritaria, que tendría como principal ventaja el fin de la autonomía colectiva (*sic*) en su sentido de regulación colectiva de condiciones de trabajo que puede desembocar en conflictos colectivos; en la codecisión paritaria desaparece la fundamentación política sobre la necesidad de los conflictos laborales, así como la justificación constitucional de los daños a la comunidad, secuela de ellos.

Un problema poco estudiado en nuestra patria, pero de gran interés, «La protección contra el despido en las denuncias novatorias», es nuevamente sacado a relucir por Schaub (15). La amenaza de despido si no se acepta un cambio en las condiciones de trabajo, o más técnicamente, la denuncia del contrato, sometida a condición resolutoria (el consentimiento a la novación de sus cláusulas), se contrasta por el autor con la revocación, considerándose su naturaleza jurídica, clases, etc., antes de entrar propiamente en la protección del trabajador ante ella.

1. Aceptación de la denuncia bajo reserva. Considera Schaub el significado de la reserva como meramente procesal, de que la denuncia del contrato no esté justificada socialmente, como pide la ley de protección contra el despido.

2. Protección en la negativa a la novación contractual exigida. Al repudiar se la novación que se ofrecía, la denun-

cia surte plenos efectos resolutorios, por lo que surge aquí la protección general contra el despido, o sea, la necesidad de una causa justa, y el procedimiento para hacerla valer.

3. Estudia también la concurrencia de protecciones frente al despido (por inválido, por gestación, por despidos masivos), y la fijación de la cuantía del litigio.

Delheid y Schrevan estudian conjuntamente «El plus de asistencia» (16): en relación crítica con la jurisprudencia del BAG y la práctica empresarial, los autores especulan sobre la validez del plus en diversos casos (vacaciones legales, enfermedad, gravidez, etc.) y concluyen limitando su licitud sólo respecto a los casos de huelga, crisis económica o de Empresa, y para combatir el abuso de las «vacaciones por enfermedad».

Por su parte, Brinkmann intenta someter la escurridiza figura de «La cláusula de caducidad del parágrafo 75.3 del Código de Comercio en acuerdos sobre concurrencia con dependientes mercantiles» (17) a cánones jurídicos. Dicha cláusula, como indica el 75.3 del Código de Comercio, consiste en que el acuerdo sobre prohibición de concurrencia con el empleado sigue en pie, pero éste pierde el derecho a la indemnización convenida, cuando el principal resuelve la relación de servicio a causa de conducta anticontractual del dependiente. La aportación fundamental del autor es la inserción de tal cláusula dentro de la regulación del BGB sobre penas contractuales. Bajo esta perspectiva, resulta aplicable el parágrafo 343 BGB, que permite al magistrado moderar la cuantía de la pena (la pérdida de la indemnización), en nuestro caso se-

(16) JOHANNES DELHEID y BERNHARD SCHREVAN (Estudiantes de Derecho): *Die Anwesenheitsprämie*, I, págs. 10 a 13.

(17) HANS BRINKMANN (Profesor ayudante): *Die Verfallklausel des § 75 Abs. 3 HGB in Wettbewerbsabreden mit Handlungsgehilfen*, II, págs. 39 a 48.

(15) GÜNTER SCHAUB (Magistrado de Trabajo): *Der Kündigungsschutz bei Änderungskündigungen*, VIII, pág. 230 a 237.

gún el grado de «anticontractualidad» de la conducta del trabajador y el justo interés del empresario. Soluciona, además, el problema de la acumulación de responsabilidades, pues tales penas contractuales son contempladas por el BGB como regulación dispositiva y optativa, por lo cual la cláusula de caducidad no es acumulable a la indemnización de daños por incumplimiento del contrato.

En cuanto a «El principio de trato igual en la denuncia de la relación de trabajo», de Büchner (18), cabe destacar el problema sobre si dicho principio debe adscribirse al contenido del contrato, lo que obligaría al empleador a utilizar igualdad de criterios en la terminación de la relación laboral con todos los trabajadores indistintamente. En el difícil supuesto de crisis de Empresa, cree que el trato igual se expresaría, no en la disyuntiva «o todos o ninguno», sino en efectuar los necesarios despidos con la máxima objetividad, de forma que el clima en la Empresa no se viera enrarecido con arbitrariedades (19).—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(18) Dr. HERBERT BÜCHNER (Profesor agregado): *Der Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen*, VIII, págs. 225 a 230.

(19) Otros ensayos de menor interés (a mi juicio), aparecidos en la revista y año mencionados: Dr. ROBERT ADAM (Presidente de Sala): *Zunahme der Frauenarbeit in den USA* (Incremento del trabajo femenino en los Estados Unidos), IX, págs. 267 a 268; del mismo, *Inflation und*

Arbeitslosigkeit in den USA (Inflación y desempleo en los Estados Unidos), III, págs. 79 a 81; Dr. WOLFGANG THELE (Catedrático): *Bemerkungen zum Problem der Rückzahlungsklauseln* (Observaciones sobre el problema de las cláusulas de devolución), IX, págs. 265 a 267; H. H. VON ARMIN: *Rückzahlungsklauseln bei sogenannten freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers* (Cláusulas de devolución en las denominadas prestaciones sociales voluntarias del empleador), IX, págs. 257 a 264; Dr. PETER FINGER: *Die Berechnung der pfändbaren Beträge bei gemeinsam verdienender Ehegatten* (El cómputo de la cantidad embargable a cónyuges de ganancias en común), III, págs. 73 a 77; FRIEDRICH DIETRICH (Inspector Superior del Gobierno): *Kosten für einen Beschluss nach § 91 a ZPO?* (¿Coste por sentencia según el párrafo 91a de la Ordenanza Procesal Civil?), III, págs. 77 a 79; Dr. LOTHAR OSTHEIMER (Asesor judicial): *Die Befugnisse des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts* (Las facultades del Presidente de la Magistratura de Trabajo), V, págs. 136 a 143; Dr. ACHIM LEPKE (Juez): *Zur Frage, ob nach streitiger Verhandlung ein Prozessvergleich vor dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts allein rechtswirksam geschlossen werden kann* (Sobre la cuestión de si, tras un debate controvertido, puede ser acordada una transacción procesal sólo ante el presidente de la Magistratura de Trabajo con eficacia jurídica), X, págs. 295 a 299; Dr. OSKAR SCHMELZER: *Das Urlaubsrecht der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst* (El derecho a vacaciones del trabajador en el Servicio Público), I, págs. 1 a 10; MARTIN GUDDAT (Estudiante de Derecho): *Zur Aufbewahrungspflicht von Personalunterlagen über ausgeschiedene Arbeitnehmer* (Sobre el deber de conservación de documentos personales de trabajadores separados), X, págs. 289 a 299.

ARGENTINA

DERECHO DEL TRABAJO

Núm. 2, marzo 1971.

A. VÁZQUEZ VIALAND: *Las nuevas pautas en materia salarial y normas para la realización de convenios colectivos.*

Después de una breve exposición de la evolución legislativa en la materia, analiza el sistema de fijación de salarios mínimos. La nueva legislación separa del concepto de salario mínimo los excedentes debidos a cargas familiares, siguiendo el criterio correcto de considerar éstas como cargas de la Seguridad Social.

El objetivo principal del trabajo se centra en el estudio del nuevo régimen de convenios colectivos y su incidencia en materia salarial, determinándose que, en base a la normativa anterior a la ley 18.888, no podrá ser objeto de negociación en convenio las prestaciones por asignaciones familiares y fijación del régimen de licencias; y respecto a las aportaciones para la obra social sindical, su aprobación deberá ser materia reservada al poder ejecutivo.

La nueva ley señala un tanto por ciento (16 por 100) máximo de aumento de salarios; dicho tanto por ciento se calcula en función de las previsiones de aumento de productividad (6 por 100) y aumento de coste de vida (10 por 100). Admite, no obstante, sobrepasar dicho tope en base a la mayor responsabilidad y capacidad profesional de la tarea. Asimismo se prevé un reajuste, con carácter retroactivo, cuando la realidad exceda a las previsiones. Nada se dice respecto del incumplimiento de las previsiones por defecto.

Dentro de este mismo epígrafe se analizan las normas referentes a negociación,

homologación y publicación de convenios, y las relativas a conflictos colectivos.

El trabajo termina con un breve análisis del sistema de control de precios —normativa general— y funciones de los dos organismos creados al efecto: Comisión Nacional de Precios y Comisiones Gestoriales de Precios.

Núm. 3, marzo 1971.

M. ALONSO OLEA: *Sobre la realidad social subyacente al Derecho del trabajo.* Página 145.

Tras ocuparse de la cuestión terminológica, expresión que debe utilizarse para designar la disciplina, se acomete la definición del Derecho del trabajo por vía de caracterización de su objeto.

Respecto del carácter humano del trabajo se señala la distinción trabajo manual-trabajo intelectual, siendo nota esencial para caracterizar el primero la presencia del hombre en el punto inicial de la actuación; respecto del segundo, dicha nota se coloca en el momento de la exteriorización.

Siendo el trabajo humano el género, la especie del mismo que contempla el Derecho del trabajo, se delimita por su carácter de «productivo», entendiéndose por tal aquél al que su ejecutor señala como finalidad personal próxima la obtención de medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

La tercera nota que caracteriza el objeto del Derecho del trabajo es la ajenidad. Esta nota se da cuando se produce una adscripción originaria de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador. Qué deba entenderse por «persona extraña al trabajador» adscripción originaria y «fruto del trabajo» es objeto de matización.

La última nota tratada, «trabajo libre», se manifiesta en una doble proyección: voluntariedad del acto del trabajador consistente en la adscripción originaria de los frutos a un tercero y libertad de elección respecto de la persona a quien se adscriben.

Finalmente, en la conclusión, el profesor Alonso Olea excusa el tratamiento de la dependencia por no considerar esta nota como esencial de la relación de trabajo.

Es este un breve (no, desde luego, por su contenido) ensayo en el que el profesor Alonso Olea pone de manifiesto, una vez más, su enorme claridad conceptual y sistematizadora, y, a la vez que se cumple el objetivo central del trabajo, continuamente se sugieren temas de profunda reflexión. Es también muy destacable su seleccionada bibliografía, por otra parte, poco frecuente en los trabajos publicados en esta revista.

Núm. 9, septiembre 1971.

L. MANUEL MONTARAS: *Encuadre laboral en las granjas avícolas*. Pág. 561.

Dada la enorme complejidad del proceso productivo y las consecuencias de

la racionalización del trabajo en las modernas instalaciones avícolas, el autor intenta, y consigue, determinar el encuadre de los trabajadores ocupados en dichas tareas.

Tanto la jurisprudencia —con fallos contradictorios incluso respecto de la misma Empresa— como la legislación argentina, contribuyen a aumentar la confusión.

Apoyándose en el concepto de actividad agraria de Ballarín Marcial, y poniéndole en concordancia con la caracterización de establecimiento rural contenida en el Derecho positivo (utilizar obreros del campo o desarrollarse en medios rurales), el autor señala como características esenciales para poder calificar una actividad como rural: a) que el establecimiento aún ubicado dentro de los límites de una ciudad o pueblo presente signos de ruralidad, y b) que la actividad agrícola-ganadera, tal como la entiende Ballarín —trascendencia del terreno no como «sitio», sino como «medio» en la producción— sea la principal respecto de las otras, industriales o comerciales, que con ella coexistan en la explotación.—ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA y FERNANDO PÉREZ ESPINOSA (Cátedra de Derecho del Trabajo, Universidad de Valladolid).

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Núm. 7, vol. 94, julio 1971.

VERA C. PERRELLA: *Young workers and their earnings*.

En este interesante estudio, la autora nos ofrece un análisis económico de los ingresos de los jóvenes de edades comprendidas entre los dieciséis y los veintún años.

Para ello, separa del colectivo estudiado tres categorías de jóvenes: los que están empleados, los que se encuentran en situación de desempleo, y los que no han pasado a formar parte de la fuerza laboral del país. A su vez, dentro de cada grupo analiza los ingresos según edades, situación escolar (estudiantes-no estudiantes), sexo y raza (blancos-negros y otras razas).

Las conclusiones a las que se pueden llegar, después de analizados los abun-

dantes cuadros estadísticos del artículo. son las siguientes:

- los ingresos de los jóvenes aumentan a medida que aumenta la edad,
- los estudiantes tienen menores ingresos que los no estudiantes,
- los hombres mayores que las mujeres,
- los blancos superiores a los negros.

Destaca igualmente el hecho de que los jóvenes trabajadores de dieciséis y diecisiete años, tienen un ingreso medio equivalente a los jóvenes que no han trabajado nunca. Por otra parte, esa diferencia de ingresos según edades, raza y sexo, es menor en la categoría de los no trabajadores, que en la de trabajadores.

El total de estudiantes que trabajan en estas edades es del 44 por 100, y el número de desempleados estudiantes es del 51 por 100.

Termina el artículo con un estudio sobre la motivación del desempleo, que es para los estudiantes, en un 54 por 100, el deseo de volver a *full-time* a las Escuelas.

WILLIAM F. HAHN: *Construction manpower needs by 1980.*

La declaración gubernamental de que cada familia americana debe disponer de un hogar decente, así como de confortables lugares de esparcimiento, exige que la mano de obra en el sector construcción aumente en la década de los 70 en un 57 por 100, frente al 11 por 100 que aumentó en 1960-70.

Este estudio analiza las posibilidades de recepción de mano de obra en este sector, así como las previsiones para el futuro. Por profesiones dentro de este sector, la que más demanda tendrá, dice

el autor, será la de carpinteros, seguida de fontaneros y electricistas; siendo la de menor demanda la de los trabajos en estructuras metálicas.

E. WALDMAN y K. R. GOVER: *Children of women in the labor force.*

El tema de este sugestivo ensayo, es el de investigar la situación económica de los menores de dieciocho años, que tienen madres trabajando fuera del hogar familiar.

Las autoras comienzan investigando las posibles situaciones de estos jóvenes: familias de marido-mujer o familias de mujer solamente. Cuando conviven los dos miembros de la familia, el número de mujeres que trabajan, con hijos menores de dieciocho años, es equivalente al 37,5 por 100 del total, elevándose al 52 por 100 en las familias de raza negra; en el segundo supuesto, es del 53 por 100.

Por lo que se refiere a las rentas de trabajo, las autoras señalan cómo a medida que aumenta la renta, disminuye la media de miembros de la familia.

DENIS F. JOHNSTON: *The labor market "twist"*, 1964-69.

¿Pueden incidir sobre los niveles de empleo, los grados de educación de los trabajadores varones? Este es el tema tan atrayente del presente artículo, que demuestra cómo el movimiento del mercado de trabajo, en el período 64-69, parece haberse alterado.

Así, y mientras en los años 50 la demanda de trabajo no incidía negativamente sobre los trabajadores de escasa o insuficiente formación, por cuanto que el tanto por ciento de desocupación de éstos con respecto a los de grado de instrucción superior no era excesivo; en

los años 64 y siguientes, y como consecuencia del auge de la automatización y tecnificación, la demanda de trabajo va dirigida fundamentalmente hacia aquellos trabajadores con mayor número de años de estudio.

El artículo se completa con abundantes cuadros estadísticos que permite seguir gráficamente esta evolución del mercado de trabajo.

CHARLES M. O'CONNOR: *Wages and tips in restaurants and hotels.*

Se pasa revista, en este estudio, al alcance económico que la propina tiene en los salarios del personal empleado en el sector de restaurantes y hoteles.

El significado de las propinas respecto a los salarios está en función —dice el autor— de la categoría profesional. Así, y dentro de las diversas categorías de este sector, las propinas tienen una incidencia altamente positiva en los casos de los botones, camareros de mesa y camareros de mostrador.

Esta relación propina-salario viene estudiada por zonas geográficas, siendo mayores las propinas en hoteles y moteles en las zonas norte y este del país, y en restaurantes de la zona sur.

Otros estudios sobre la contratación colectiva, y diversos cuadros estadísticos sobre precios, productividad y niveles de empleo, completan este número de la revista mensual de trabajo.

Núm. 8, vol. 94, agosto 1971.

ARTHUR NEEF: *Unit labor cost in 11 countries.*

Se estudia en este artículo la relación costes por unidad de trabajo/productividad por hombre-hora en los siguientes once países: Estados Unidos, Bélgica,

Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Holanda, Suecia, Inglaterra y Suiza.

La conclusión que obtiene el autor es la de que en Estados Unidos y Canadá, esta relación se ha invertido en el período 1965-70. Así, mientras en el período 60-65, la relación era favorable para la productividad, que era superior en un 0,7 por 100 en Estados Unidos y un 0,9 por 100 en Canadá; para el período 65-70 esta relación se ha invertido, siendo superiores los costos en un 3,9 por 100 en Estados Unidos, y en un 4,6 por 100 en Canadá. Por el contrario, en el resto de los países considerados, la relación ha sido siempre favorable para los costes, si bien se nota una disminución en el período 65-70.

HOWARD HAYGHE: *Employment of school-age youth.*

El 20 por 100 de la fuerza de trabajo en América está compuesta por los jóvenes de edades comprendidas entre los dieciséis y los veinticuatro años. El número de estos jóvenes en 1970 era de 17,7 millones, con un aumento, respecto a 1960, de 6,4 millones. Este aumento de la juventud en el trabajo tiene su motivación en los dos siguientes hechos: un crecimiento de la tasa de natalidad durante los años 40, y principios de los 50; y el crecimiento de las demandas de trabajo, debidas a la expansión económica de los años 60.

De este total de trabajadores jóvenes, el 31 por 100 está formado por estudiantes. Este aumento de la fuerza de trabajo de los estudiantes es reflejo de una doble tendencia expansiva: un mayor número de jóvenes que estudian, y un mayor número de estudiantes que trabajan.

Atendiendo a las edades, el mayor porcentaje de estudiantes-trabajadores lo forman los jóvenes entre veinte y veinticuatro años, siendo casi similar el porcentaje de varones que de hembras.

THOMAS F. FLEMING: *State and local governments spending in 1975.*

En este artículo, el autor hace una proyección de los gastos que para el 1975 deberán realizar el Estado y los Gobiernos locales. Desde 1950 hasta 1970, el incremento del gasto público fue de un 75 por 100; hasta 1975 habrá de ser, según Fleming, de un 28 por 100.

En 1959, el total del gasto público fue de 42,2 billones de dólares, que se repartieron de la siguiente forma:

- Educación, 38,9 por 100.
- Construcción y obras públicas, 21,1 por 100.
- Bienestar y sanidad, 12,1 por 100.
- Empresas públicas, 6,6 por 100.
- Parques y recreo, 4,1 por 100.
- Otras funciones, 17,5 por 100.

En 1975, el total será de 95 billones de dólares, repartidos así:

- Educación, 35,6 por 100.
- Bienestar y sanidad, 16,5 por 100.
- Construcción y obras públicas, 12,6 por 100.
- Empresas públicas, 8 por 100.
- Parques, recreo, 4,6 por 100.
- Otras funciones, 22,6 por 100.

JOHN FENLON: *Overtime hours and premium pay.*

Los cambios en el trabajo de las horas extraordinarias están ligados, dice el autor, a los cambios en general de la economía. Partiendo de esta afirmación, pasa Fenlon a analizar la evolución de las horas extras, así como su remuneración.

Según el tipo de trabajo que se hace, el autor señala que mientras en los trabajos de tipo administrativo sólo el 21,1 por 100 percibía remuneraciones por ho-

ras extras, en los trabajos de fábrica (los denominados *blue-collar workers*) el porcentaje ascendía a un 70 por 100. Por actividades, el mayor porcentaje corría a cargo de las industrias manufacturadas (el 67,6 por 100) mientras que el menor era en la agricultura, en donde sólo el 8,4 por 100 percibía remuneración por las horas extras trabajadas. Por edades, los trabajadores entre los veinticuatro y los cincuenta y cuatro años eran los que más horas extras realizaban; y por raza, los blancos más que los negros.

Junto a los artículos citados, contiene el número de esta revista las habituales referencias a los convenios colectivos aprobados o en trámite, noticia de libros, así como diversos cuadros estadísticos en relación con los niveles ocupacionales, precios, salarios y productividad.

Núm. 9, vol. 94, septiembre 1971.

E. WALDMAN y K. R. GOVER: *Employment situation of Vietnam Era veterans.*

Durante los siete primeros meses de 1971, casi un millón de soldados dejaron las Fuerzas Armadas, alcanzándose así la cifra de 4,8 millones de personas que han pasado por los campos de Vietnam. El 85 por 100 aproximadamente de esta cifra, está compuesto por personas cuyas edades oscilan entre los veinte y los veintinueve años, que equivale al 28 por 100 del total de la población de esa edad.

La desocupación de los veteranos de Vietnam, alcanzó en el primer cuatrimestre de 1971 la cifra del 10,8 por 100, disminuyendo al 8,5 por 100 en el segundo cuatrimestre.

En este artículo, las autoras examinan los niveles de ocupación y desocupación de los veteranos del Vietnam, analizando su situación según grupos de edades, razas, educación y otras características, ha-

ciendo un estudio comparativo del empleo de estos veteranos, con respecto a los de la segunda guerra mundial y a los de la guerra de Corea; y terminando con una llamada de atención a los poderes públicos, para que adopten soluciones radicales tendentes a poner fin a la situación de desempleo que se prevé para cuando el conflicto del Vietnam termine.

R. BALL y R. E. SCHLENKER: *Labor requirements for construction of houses.*

Se analiza en este artículo la importancia que el sector de la construcción tiene en la economía general; y dentro del sector construcción, la de las casas unifamiliares.

Partiendo de una investigación realizada por el Departamento Estadístico de Trabajo, según la cual el precio medio de estas viviendas es de 26.000 dólares, señalan los autores que de cada 1.000 dólares invertidos en la economía, se obtienen 137 horas-hombre de trabajo, de las cuales 62 se gastan en la construcción.

Por lo que se refiere a las viviendas unifamiliares, la oferta de trabajo en octubre de 1969 era superior al medio millón de puestos, además de otro medio millón de puestos de trabajo generados por las industrias que proveen el material para la construcción de estas casas.

El artículo termina con un estudio estadístico de los costes de la fabricación de estas casas, de los que el 20 por 100 son para salarios de los trabajadores.

S. A. LEVITAN y R. TAGGART: *Michigan's experience with work incentives.*

En julio de 1969, y hasta julio de 1970, la oficina de Ayuda a las familias con hijos a su cargo, vio aumentado el número de peticiones de empleo, entre

las mujeres casadas. Este hecho fue correlativo a la entrada en vigor, en este Estado, de un nuevo sistema de trabajo con incentivos.

Los autores estudian en este artículo la posible influencia de este hecho, analizando si este sistema de incentivos fue el factor determinante del crecimiento de la demanda de trabajo.

Para ello, analizan las posibles variables que puedan haber afectado a ese aumento de puestos de trabajo, llegando a la conclusión de que su hipótesis, consistente en la no influencia de ese factor sobre el crecimiento de la demanda, no puede seguir sosteniéndose después de haber sido valorados los otros factores.

SAR A. LEVITAN y ROBERT TAGGART: *Has the blue-collar worker's position worsened?*

A través de este artículo, los autores pretenden investigar cuál es la situación real de los obreros de las fábricas con respecto a la del resto de los trabajadores (los *white-collars workers* y los *farm workers*). No pretenden dar una respuesta exhaustiva a la multiplicidad de cuestiones que se pueden plantear en torno a estos trabajadores, tales como la de averiguar si sus ingresos han permanecido inalterados frente al progresivo crecimiento de las necesidades existenciales, o la de investigar si, desde un punto de vista social, se ha producido una mayor integración de estos trabajadores en la sociedad, o la de señalar si sus posibilidades culturales han aumentado respecto a otros sectores sociales. Todas estas cuestiones, dicen los autores, no son susceptibles de respuesta aislada; de ahí que su trabajo tienda a dar una visión generalizada a la problemática de este grupo de trabajadores.

La conclusión a la que llegan, después de haber analizado la evolución de sus

rentas, de los efectos de la educación, de la progresiva tecnificación del trabajo, y de la influencia del asociacionismo, es la de que en un balance globalizado estos trabajadores han mejorado sus situaciones, como consecuencia de un eficaz funcionamiento de los diversos mecanismos de adaptación personal e institucional que les afectan, sin por ello suponer que todos y cada uno de sus problemas se hayan solucionado; pero esto —dicen los autores con un cierto tono paternalista— es debido a que no vivimos en el mejor de los mundos.

JOSEPH P. GOLBERG: *Tripartism reaffirmed by the 1971 International Labor Conference.*

En este artículo, el autor hace un análisis y resumen de lo que fue la LVI Conferencia de la O. I. T., celebrada en Ginebra en junio de 1971, afirmando la íntima unidad existente, en los planteamientos y solución de los problemas, en la triple representación de cada nación asistente a esta Conferencia.

Da el autor noticias de la elección del presidente y vicepresidente de la Conferencia; recoge los puntos más sobresalientes del informe del Director general de la O. I. T., Wilfred Jenks; analiza el programa y el presupuesto de la Organización, y da cuenta de la aplicación, por parte de América, de diversos convenios y recomendaciones.

Presenta el proyecto de modificar, para 1972, la composición de la Conferencia, para terminar con el estudio de los Convenios y resoluciones aprobados por dicha Conferencia; siendo de destacar el Convenio referente a la protección de los trabajadores que manipulan el benceno; y una resolución por la que se condena el *apartheid*.

Completan el número de esta revista, diversos estudios sobre el significado de

las estadísticas en el sector trabajo, así como las habituales secciones de noticias de libros, convenios colectivos y cuadros estadísticos sobre diversos aspectos.—
FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

INDUSTRIAL RELATIONS

University of California

Núm. 1, vol. 10, febrero 1971.

JOSEPH W. GARBARINO: *Precarious Professors: New Patterns of Representation.*

El autor —profesor de Administración de Empresas en la Universidad de Berkeley— inicia su artículo observando que el descontento en las Universidades es primeramente un producto del crecimiento y riqueza, efecto este distinto del que se da entre los trabajadores. La base de la reivindicación del profesorado se sitúa tanto en aspectos económicos como no económicos: entre los primeros, una participación efectiva en los cuerpos de gobierno de la Universidad. En el segundo, la promoción, carrera y cargas de trabajo. Desde 1967 el descontento se ha expandido extraordinariamente y se han introducido nuevas formas de negociación colectiva.

Hay que hacer notar, ante todo, que este descontento encuentra su justificación en el deterioro del marco exterior en que se desarrolla la tarea universitaria. Ello se debe a varias causas: la reducción en la tasa de crecimiento del apoyo financiero, en la ayuda a la investigación, en las tendencias, un tanto al azar, en la oferta y demanda de profesores y en el cambio de actitudes respecto a la educación en general y al papel de las Facultades, en particular. Anotemos igualmente la rápida introducción de la negociación colectiva en el sector público, que alcanza también a las Universi-

dades. El resultado ha sido una situación conflictiva creciente entre los *Senados*, sistema tradicional de representación, y los cuerpos de gobierno y administración de la Universidad, línea burocrática igualmente tradicional, que ha repercutido en una crisis de confianza de los cuerpos profesoraes y de los estudiantes en la constitución y funciones de los *Senados*, en los cuales se han producido recientes cambios. El autor examina sucesivamente los modelos actualizados de los *Senados* de Columbia y Cornell.

La crisis expuesta afecta también al desarrollo de institución asociativa al margen de la estructura tradicional de la representación, el *Senado*. Las relaciones entre estas asociaciones y los *Senados* son de variada faceta y, en general, o bien se apoyan mutuamente o bien el *Senado* apoya el desarrollo de estas organizaciones. Sin embargo, no parece que tales organizaciones tengan un brillante futuro en la gestión de asuntos internos. Otro foco de atención son las organizaciones externas a la Facultad o Universidad. Pero en cuanto concierne a su papel como agente contractual, las opiniones están muy divididas. El autor pasa revista a las actitudes y desarrollos de las principales organizaciones: la Asociación Americana de Profesores Universitarios (A. A. U. P.), la Federación Americana de Enseñantes (A. F. T.) la Asociación Nacional de Educación (N. E. A.) y las Asociaciones de Empleados en el Servicio Civil. Cada una de éstas sigue, sin embargo, criterios diferentes en cuanto a los modelos de representación: sectorial, «industrial», etc. Esto representa una real dificultad.

El autor no cree que la introducción de la negociación colectiva, como se entiende en el sector privado, convenga a la Universidad en la cual el sentido de las oposiciones debe superarse por la cooperación voluntaria, básica en el espíritu de la Universidad. Sin embargo, los admi-

nistradores harían bien en coger ciertas técnicas de la negociación: fundamentalmente los llamados Acuerdos de productividad. Tales técnicas, dentro de los cuerpos tradicionales, pueden dar una salida satisfactoria a la crisis.

JAMES P. BEGIN: *The private grievance model in the public sector.*

El autor, profesor asistente de Investigación en la Universidad Rutgers, señala que la introducción del procedimiento de agravios en el sector público ha encontrado la oposición de una idea tradicional: la de la soberanía del Estado. Pero a medida que esta idea se va matizando, dichos procedimientos se introducen también en el sector público. Evidentemente, no puede tratarse de los mismos procedimientos, pues en el contexto público se producen ciertos cambios, tales como la influencia de las relaciones políticas, la situación un tanto precaria de los sindicatos en el sector público, la inseguridad en que viven muchos trabajadores del sector en espera de un posible cambio de la administración, la variedad de tipos con que ésta se presenta, etc.

Sentado esto, el autor analiza los resultados de una encuesta sobre sistemas de negociación de agravios realizados en varios condados. A continuación, expone sus principales características. En primer lugar, se puede advertir que a medida que se desarrolla en sus fines y medios la negociación colectiva, el sistema de procedimiento de agravios se acerca sensiblemente entre el sector público y el privado. Por otra parte, a medida que se desarrolla tal sistema, el nivel final de decisión tiende a acercarse más a la base. Los factores ambientales influyen mucho en la composición de un sistema de arbitraje. Además, cuando la relación de negociación es reciente, las direcciones

inferiores se resisten a adoptar decisiones en materias que han sido originariamente reguladas por organismos superiores. La Dirección es, en principio, favorable, pero se queja del tiempo que se invierte en estos procedimientos y de la escasa información que recibe de sus inferiores. Y resulta curioso constatar como pese al contexto en que se desarrollaron las quejas, son pocas las veces que se solucionaron los conflictos por medios directamente políticos: se utilizó así preponderantemente la mecánica que los mismos negociadores habían puesto en marcha.

En el terreno de las conclusiones, el autor cree que son varias las implicaciones de todo este proceso. En primer lugar, que las direcciones tendrían que perfeccionar y desarrollar sus decisiones en materia de personal y esto, probablemente, redunde en una mejora general de sus servicios. Para atender a estas necesidades, es muy posible que, como en el sector privado, se tengan que crear oficinas de expertos en relaciones industriales. Los sindicatos tienen, a su vez, que perfeccionar su organización en el sector público, sobre todo, mediante una adecuada formación de sus representantes. Señala, finalmente, que esto ha mejorado notablemente las relaciones entre directores y empleados, al sentirse éstos más escuchados, sobre todo, en lo referente a disciplina.

DONALD E. PURSELL: *South African labor policy: "New Deal" for nonwhites?*

El autor, profesor asociado en la *Memphis State University*, inicia su artículo recordando el aspecto tradicionalmente discriminatorio de la política social sudafricana. Pero desde 1957 se inicia un cambio en lo que concierne a la política de salarios; se tiende a aumen-

tar los ingresos de los no blancos, ya que esto se corresponde más con la actual etapa del desarrollo económico. Conviene trazar el recorrido histórico hasta llegar a tal política. Entre 1925 y 1935 se distingue entre «política para el trabajo civilizado» y «política para el no civilizado». Este último es el que corresponde a personas cuyas necesidades se limitan a lo comúnmente admitido entre los pueblos bárbaros (*barbarious*) y menos privilegiados. Al trabajo «civilizado» se le señalan salarios mínimos; se espera que debido a las presiones sociales en tales trabajos los empleadores utilicen blancos. Entre 1936 y 1949 se extiende un tanto la política de «salarios mínimos» hasta alcanzar a algunos no blancos. Entre 1950 y 1956 se mantiene estable la situación, sin que se produzcan nuevos aumentos de los salarios mínimos. Es un período de transición, ya que el mismo desarrollo económico ha reducido a su expresión mínima el desempleo de los blancos haciendo desaparecer las motivaciones de la política anterior. En fin, a partir de 1957 se aumentan los salarios mínimos de los trabajos no especializados, al tiempo que se aumenta el valor de cierto tipo de trabajos y se extiende el radio de acción de la Oficina de Salarios. Ciertamente, esta política va dirigida a proteger a los negros; sin embargo, debido a las presiones del mercado, no parece que se haya logrado disminuir las diferencias entre cualificados y no cualificados.

¿Cuáles son las motivaciones de esta nueva política? No existe explicación oficial. Varias hipótesis pueden avanzarse: la lucha contra la pobreza, razones de política internacional o bien aumentar la productividad y la eficiencia del trabajo no blanco induciendo a los empleadores a una política más selectiva y eficiente respecto al personal negro, al salirle más caro que antes. Quizá también el ascenso social de los *Afrikaners* (de origen ho-

landés) que siempre han considerado que la política social entorpecía el desarrollo económico del país.

CARMELO MESA-LARGO: *Unemployment in a socialist economy: Yugoslavia.*

El autor, profesor asociado de Economía en la Universidad Pittsburgh, recuerda que la noción de desempleo se compatibiliza difícilmente con la teoría marxista. Pero desde un tiempo a esta parte algunos países socialistas han empezado a revisar la teoría en función de las necesidades prácticas: tal es el caso de Yugoslavia. Este país ha sufrido después de la guerra varias etapas en la orientación de la política económica y, desde luego, en los niveles de empleo. Naturalmente, nos encontramos con dificultades de apreciación en las estadísticas: así existe una subestimación del desempleo, categoría ésta que se relaciona con el empleo, cuya relación no comprende toda la población activa.

¿Cuáles son las principales tendencias en el desempleo? Parece que toca fundamentalmente a mujeres y jóvenes, a quienes buscan por primera vez empleo, y a la mano de obra no cualificada. Por sectores profesionales, la mayor parte de los desempleados se concentran en la construcción y en la agricultura, y a continuación, las industrias manufactureras y las minas.

Hay que señalar, no obstante, que el Gobierno afronta esta situación e intenta combatir tanto el desempleo como el subempleo, excitando, a través de una planificación descentralizada, la eliminación del paro encubierto. Una medida importantísima ha sido la liberalización del régimen de emigración. Cerca de 300.000 yugoslavos trabajan hoy en Europa. Vale la pena señalar, igualmente, que existe un incipiente sistema de Seguridad Social en lo concerniente al paro. En fin,

como en todos sitios, también en Yugoslavia sólo el desarrollo económico puede evitar que el paro se convierta en una plaga endémica.

Vol. 10, núm. 2, mayo 1971.

Physician Supply and National Health Care Goals.

El autor, profesor de Economía en el Centro de Investigación sobre servicios médicos de la Fundación Kaiser, recuerda la necesidad de abordar con realismo los problemas que se refieran al mantenimiento del nivel de los servicios médicos y su adecuación a las necesidades del país. Para ello ha de operarse desde una visión económica, estableciendo cuantitativamente en un determinado espacio de tiempo las principales tendencias en la oferta y demanda de estos servicios. Es necesario, sin embargo, recoger numerosos datos y establecer un modelo de cuidados médicos adecuados.

En principio, todo parece indicar que la demanda de servicios médicos es superior a la oferta. Pero es necesario verificar tal hipótesis. Para ello establece una serie de patrones de medida, en base a los servicios extrahospitalarios (visitas) e intrahospitalarios (paciente/día). Sobre estas unidades inicia sus cálculos basados en los estudios sobre el área metropolitana de Portland, el Plan Kaiser y los datos recogidos en los Estados Unidos, cálculos que no podemos reproducir aquí, tanto por su extensión como por el carácter puramente local que tienen.

El autor concluye afirmando que sólo realtivamente puede afirmarse que haya un *shortage* en la oferta de médicos. Hay bastantes médicos para satisfacer las tasas de uso Kayser, pero las tasas de uso y las tasas del *output* médico no son por sí mismas medidas de oferta y demanda, sino más bien resultados de la interacción

de las mismas; por ello mismo, no nos dice nada sobre el equilibrio de las mismas en el mercado. Para salvar los desequilibrios posibles existen dos vías: un aumento en la oferta de servicios médicos sin aumentar el número de médicos y disminuir la demanda de estos servicios. Sin embargo, parece más realista esperar, a corto plazo, un mayor desequilibrio debido a incrementos sustanciales de la capacidad de los individuos en la oferta agregada de servicios médicos.

DANIEL H. KRUGER y J. DOUGLAS SMYTH:
Financing Career Training for Widowed Mothers: a Proposal.

Los autores, profesor de Relaciones Industriales de la Universidad de Michigan (estatal), el primero, y especialista en Educación de la A. F. L. - C. I. O., el segundo, plantean su estudio y propuestas en base a la situación de las madres viudas en los Estados Unidos. Las viudas reciben las prestaciones de la Seguridad Social hasta que el hijo mayor alcanza los dieciocho años —o veintidós si es estudiante— y empiezan a recibir las prestaciones por vejez a los sesenta y dos años. Normalmente, entre una fecha y otra existe un espacio en que las madres viudas no reciben ninguna clase de prestaciones (*widowen gap*), lo que crea una situación casi dramática, pues aunque se esperase que trabajasen, lo cierto es que en su mayoría ni vocacional ni prácticamente están preparadas. Ello se agrava, además, por el sistema seguido en la concesión de prestaciones. En definitiva, la mayor parte de las viudas están en situación económicamente débil.

Las soluciones son inevitablemente dos: o aumentar las prestaciones y cubrir todos los períodos, o bien preparar a estas madres para el trabajo, durante un período casi inmediato de la viudedad. Es este el sistema que preconizan los autores

y cuyos rasgos básicos intentan dibujar en su artículo. Teniendo en cuenta que el programa educativo tiene una duración máxima de cuatro años y por grupos de edades, sería mejor la utilización de los recursos en la financiación de estos programas. Es corto el espacio que aquí tenemos para reproducir los cálculos de los autores, que se insertan lógicamente en la dinámica de la Seguridad Social de los Estados Unidos. De todas formas es interesante para el lector español reproducir la conclusión: que siendo fuerza de trabajo sumamente apta para cierto tipo de trabajos, el sistema actual de prestaciones en «estado pasivo» ni es la mejor política de orientación del empleo ni facilita el desarrollo económico y social de las madres en tan penosa situación.

D. G. SPARROW: *Changing Market Structures: Impact on Union Wage Gains.*

La autora, *Lecturer* en Economía en el Boston College, inicia su estudio recordando la polémica existente en cuanto al efecto sobre los aumentos de salarios y el poder negociación del sindicato de la estructura del mercado. Dos tesis se sustentan: la de A. Rees, para quien un mercado en condiciones monopolísticas aumenta las expectativas de los sindicatos en cuanto a salarios. M. Segal cree, por su parte, que en un determinado momento no se puede esperar ninguna relación entre la estructura del mercado y la elasticidad de los precios de la curva de demanda. La autora va a estudiar esta posible relación en dos industrias: la panadera y la cárnica.

En la industria panadera se puede observar que el incremento de los costes debido a la producción en gran escala, combinada con el aumento de las cadenas comerciales, particularmente en los mercados locales, ha dificultado la entrada de nuevas empresas. En esta industria

el cierre de las panaderías independientemente coincidía con un incremento de los ingresos salariales. La supresión de las firmas más pequeñas redujo sustancialmente las presiones competitivas reduciendo así el incentivo de los empleadores a reducir los salarios. En las industrias cárnicas, la combinación entre la descentralización geográfica, la especialización y los cambios tecnológicos redujo las barreras económicas para la entrada de nuevas firmas, siendo la tasa de aumentos salariales en espacios de tiempos decreciente. La comparación de ambas industrias supone un apoyo a la hipótesis de que al decrecer la competencia, resultante de las mayores dificultades para entrar, resulta favorecida la posición salarial del sindicato.

MARTIN G. GANNON y URI BRAININ: *Employee Tenure in the Temporary Help Industry.*

Los autores, profesor, el primero, de Ciencias del Comportamiento en la Universidad de Maryland, y director de Relaciones Públicas de la Embajada en Israel en U. S. A., el segundo, indican la extensión que en los Estados Unidos ha ido adquiriendo este tipo especial de industrias cuyo fin es: suministrar mano de obra a otras industrias que temporalmente lo necesitan. El estudio se dirige a examinar, mediante un muestreo bastante reducido, las actitudes y motivaciones de los trabajadores de esta industria.

El estudio es esencialmente estadístico, y sería difícil aquí reproducir el hilo de sus investigaciones que quedan reflejadas en una serie de cuadros. No pueden apreciarse excesivas diferencias con los trabajadores permanentes y la movilidad se acentúa justamente en la juventud. Como en otras industrias, el salario es aquí determinante y, en general, puede observarse que los trabajadores más hábiles

de estos servicios buscan un trabajo permanente, por lo que es muy posible que las empresas que se dedican a estas actividades sean menos eficientes cuanto más las necesitan las otras industrias, es decir, en los momentos en que el mercado de trabajo se «estrecha».

El autor concluye afirmando el carácter meramente exploratorio del contenido de su trabajo. Este carácter exploratorio no deja de aportar algo en un terreno a investigar seriamente: dada la progresiva «estrechez» del mercado de trabajo es de prever un rápido desarrollo de tales empresas. De todas maneras este tipo de estudios se plantea de forma muy localizada, habida cuenta de la legislación restrictiva sobre la materia establecida en muchos países.

LOUIS E. DAVIS: *Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View.*

El autor, profesor de Ciencias de la Organización de la Universidad de California (Los Angeles) nos introduce en su estudio criticando los estudios realizados en esta materia por su falta de flexibilidad y el no adaptarse a la nueva situación que se ha dado en llamar, aun cuando sea en ciernes, la sociedad post-industrial. Efectivamente: la era industrial ofrece ciertas características propias que han moldeado las investigaciones al respecto. En este contexto existe un control acentuado sobre las personas cuya capacidad y aptitud para el trabajo es de antemano conocida. El individuo se presenta como una unidad de operación (*operatingunit*) con un alto grado de sustituidad, y se le enmarca y es comprensible a través de una organización. En este marco, los estudios sobre la satisfacción en el trabajo tienen a la tecnología como un dato dado. Lo cual es un error, pues la tecnología actúa como

una interrelación dialéctica con el individuo.

La era post-industrial presenta, sin embargo, especiales características: entre otras la variabilidad extrema en la programación y adaptación, rasgo este último que adquiere valor permanente. Por ello, hay que estudiar hombre y trabajo en el contexto de un sistema sociotécnico que toma a la tecnología como una variable relevante que se interrelaciona con variables personales y sociales, las que conjuntamente dibujan el sistema que ha de perfeccionar una organización. El sistema socio-técnico es un sistema abierto y los estudios sobre la satisfacción en el trabajo en la era post-industrial deberán tener en cuenta tanto este conjunto de variables como es, a través de un proceso de aislamiento, el trabajo en sí mismo.

El autor concluye afirmando que la investigación en estos temas tendrá que adaptarse a estas organizaciones vivientes, que —por ello— están sometidas a frecuentes cambios. Este interesante estudio se sitúa dentro de las llamadas «Ciencias de la Organización», estudios que, por lo común —como en este caso— anticipan más que profundizan.

RICHARD B. PETERSON: *Chief Executives' Attitudes: A Cross-Cultural Analysis.*

El autor, profesor asistente en Administración de Empresas, Universidad de Nueva York, inicia su análisis recalcando la importancia que adquiere el estudio de las actitudes de los ejecutivos en un mundo que conoce un rápido progreso de las empresas multinacionales. Su trabajo se basa en una encuesta realizada en varios países, lo cual presenta ciertas dificultades por las diferencias idiomáticas que ocultan, por lo común, diferencias más profundas de conceptos. De todas maneras, ciertos resultados pueden obte-

nerse. El autor ha extendido la encuesta a Europa Occidental, Asia, Latino-América y los Estados Unidos, zonas de muy diferente desarrollo económico. Ello marcará la importancia que adquieren en algunos casos ciertos valores.

Así, por ejemplo, los ejecutivos de los países subdesarrollados dan gran importancia a la educación universitaria en la selección, cosa que no es así en los países desarrollados, entre otros motivos porque la cultura se reparte mayormente en este último caso. Ninguno cree que el ocuparse en actividades de tipo político beneficie realmente su actividad. En general, existe el convencimiento de que los directores «profesionalizados», los *managers*, tienen mayor sentido de la responsabilidad que el propietario, el cual une a esta condición la dirección efectiva. Cosa curiosa: la estimación de las ideas de los subordinados resultó mucho más positiva en los ejecutivos de los países subdesarrollados que en otros casos. Pero el autor expresa sus dudas en base a ciertas dificultades semánticas, de las que proporcionan algunos ejemplos. Otra serie de consideraciones se refieren a las relaciones de trabajo. En general, los ejecutivos tienen el convencimiento de que los sindicatos tienen mucha influencia y por ello es deseable negociar con ellos. Pero para la mayoría de los ejecutivos los sindicalistas están poco preparados, salvo raras excepciones, y —además— los sindicatos no se gobiernan democráticamente.

GEORGE W. ENGLAND, NARESH C. AGARWAL y ROBERT E. TRERISE: *Union Leaders and Managers: A Comparison of Value Systems.*

Los autores, profesores de la Universidad de Minnesota, inician su estudio remarcando las dos posiciones que diversos autores mantienen: unos consideran los valores de los dirigentes sindicales dife-

rentes totalmente, sino opuestos, a los que sustentan los *managers*; otros, sin embargo, consideran que en realidad existe una íntima proximidad desde el momento que muchos líderes sindicales son verdaderos *managers* de su sindicato; claro está, se refieren a los valores con los que operan, no a los que sustentan sus relaciones recíprocas.

Ante todo se observa una tendencia, más o menos disimulada, a considerar que lo bueno es lo que es correcto, apropiado a la acción. No existe, en principio, una estrecha relación entre las características demográficas y el sistema de valores, aunque se puede observar en los mayores una tendencia a ser pragmáticos. Y dentro del pragmatismo inciden mucho más los *managers* que los sindicalistas. Por ello existen una serie de valores diferenciales: mientras la autonomía y la seguridad de sí mismos son sumamente importantes para los dirigentes sindicales, el respeto hacia propietarios y accionistas es muy propio a los *managers*. Los sindicalistas consideran su acción en base al bienestar de los trabajadores y el bienestar social en general: los *managers* consideran objetivos primordiales de su acción la alta productividad, la estabilidad de la Organización, su crecimiento y efi-

cia y el liderazgo industrial. En suma, fines que se identifican más intensamente con un sentido de eficacia de la Organización industrial. La autorrealización es importante para los *managers*; el prestigio, la influencia, el dinero y disfrutar un día de ocio, para los dos. En general, tanto unos como otros tienen un sistema de valores que se asocia poco al común de las gentes.

Hay que reconocer que existen acentuadas diferencias de conceptos. Pero es de esperar por ello precisamente que se establezca una participación de ambos, que difícilmente será armoniosa, sino más bien «antagónica» o conflictual. Es de advertir, igualmente, que los dirigentes más pragmáticos, de la industria o de los sindicatos, suelen situarse en los niveles altos de organización y, desde luego, afrontan de forma diferente los problemas que sus colegas situados, en niveles más bajos. Los resultados del estudio son sumamente interesantes, si bien conviene advertir que su validez sólo probablemente puede apreciarse en el particular contexto de los Estados Unidos.—
MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ (Cátedra de Derecho del Trabajo, Universidad de Zaragoza).

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 11, noviembre 1971.

Esta revista nos ofrece un nuevo número especial, dedicado esta vez a «La Europa Social 1971. Problemas comunitarios actuales» y preparado bajo la dirección del profesor Jacques Jean Ribas, con la colaboración de un conjunto de especialistas de reconocido prestigio en el análisis de los diversos problemas europeos.

Siguiendo el orden en que los artículos aparecen, tras una introducción del propio Jacques Jean Ribas, quien abre la interrogante de si, en realidad, existe una «Europa de los trabajadores», es Raymond Barre, vicepresidente de la Comisión de las Comunidades Europeas, quien aborda el tema de «El objetivo de progreso social de la Unión económica y monetaria», afirmando que el establecimiento de una Unión económica y monetaria europea no responde sólo al deseo de obtener un espacio económico sin fronteras,

sino al de afrontar en su conjunto los problemas de la Comunidad, teniendo en cuenta la mutua interdependencia en que se hallan los problemas de crecimiento económico y desarrollo social.

«El régimen definitivo de la libre circulación y la inmigración de terceros países», es el trabajo que firma Giovanni Falchi. Tras analizar las normas consagradas a la libre circulación de trabajadores en el interior de la CEE, que afirman el principio de la prioridad comunitaria, establece las dificultades encontradas para la aplicación de las mismas, que han originado una efectividad insuficiente de dicho principio, y deduce la conclusión de que en su actual coyuntura los países de la Comunidad necesitan recurrir a la mano de obra de los países terceros, lo que implica la doble necesidad de asegurar, de un lado, la libre circulación efectiva de los trabajadores de los países comunitarios y, por otro, de ofrecer todas las garantías necesarias a la mano de obra procedente de terceros países en lo que concierne a trato, integración y promoción social.

Jacques J. Ribas estudia «La revisión de los Reglamentos números 3 y 4 del Consejo de las Comunidades Europeas relativos a la Seguridad Social de los trabajadores migrantes», pendiente aún de publicación oficial, cuyas principales reformas condensa así: 1. Extensión del campo de aplicación. 2. Extensión territorial del ejercicio de ciertos derechos o de la supresión de ciertas limitaciones. 3. Nuevo sistema de cálculo de pensiones. 4. Simplificaciones técnicas. 5. Instauración de un Comité consultivo para la Seguridad Social de los trabajadores migrantes.

Joseph Fontanet presenta el artículo de R. Maurice sobre «La reforma del Fondo Social Europeo», con base en los principios adoptados por el Consejo de Ministros de la CEE en Bruselas el 27 de julio de 1970, que se concretan en la

decisión de dicho Consejo de 1 de febrero de 1971 que marca una etapa en el camino de una cooperación más estrecha de las políticas sociales en el seno de la Comunidad.

Roger Louet aborda el tema de «La Conferencia europea del empleo y la creación de un Comité permanente del empleo», exponiendo las diversas razones que originaron la Conferencia celebrada en Luxemburgo (27 y 28 de abril de 1970) a instancia de la C. E. S. L. (Conférence Européenne des Syndicats Libres), que determinó la creación del Comité permanente del empleo por decisión del Consejo de las Comunidades Europeas de 14 de diciembre de 1970, con la finalidad de asegurar a nivel comunitario un estrecho contacto con los representantes de las organizaciones de empresarios y trabajadores a fin de facilitar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, armonizándolas con los objetivos comunitarios.

Richard Draperie, en su artículo «El Presupuesto social en Alemania», hace un análisis detallado del Segundo Presupuesto social del citado país, que abarca el período 1963-1973, estableciendo su concepto y su finalidad, su contenido, forma y resultados, para finalizar estableciendo una serie de comparaciones con los presupuestos de otros países miembros de la CEE, cuya analogía es palpable.

Sigue una nueva aportación de Jacques J. Ribas, esta vez en colaboración con Jean Hasse, sobre «Las acciones de la Comunidad en el terreno de la Seguridad Social y el presupuesto social europeo», donde analizan preferentemente la acción sectorial llevada a cabo sobre las enfermedades profesionales a partir de las recomendaciones de la Comisión de 23 de julio de 1962 —que propuso a los Estados la adopción de una lista europea de enfermedades profesionales— y de 20 de julio de 1966 —que preconiza la supresión de limitaciones impuestas por las

legislaciones de algunos países miembros a la reparación de dichas enfermedades— y abordan materias como las referentes a la investigación sobre Seguridad Social en el seno de la CEE, estudios económicos y financieros al respecto, etc.

François Vinck, en «La acción de la CECA en favor del alojamiento y la seguridad en el trabajo de los mineros y los trabajadores siderúrgicos», presenta las bases jurídicas y financieras de dicha acción, resaltando la gran importancia que otorgan las instituciones comunitarias a los problemas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

«Las posibilidades de cooperación comunitaria en materia de salud pública», trabajo que presenta Robert Boulin, va dirigido a establecer las condiciones en las que debe instaurarse la libre circulación y establecimiento dentro de la CEE de los profesionales médicos, sanitarios y farmacéuticos que prevé el art. 57, pfo. 3 del Tratado de Roma.

La señora Jeanne Ribettes-Tillhet, en su colaboración «El proyecto de armonización de los derechos nacionales relativos a los representantes de comercio en el Mercado Común», aboga por la necesidad de un pronto Estatuto Jurídico comunitario con referencia a los mismos, derivada de la directiva 64/224, CEE, de 25 de febrero de 1964, que decidió la supresión de las restricciones que afectaban a la actividad profesional de los representantes de comercio, de la industria y del artesanado en el área de la Comunidad.

Contra quienes afirman que el Tratado de Roma considera lo social como un subproducto, Albert Verschueren opone en su trabajo «Las implicaciones sociales de la integración económica europea en marcha» la opinión de que las autoridades comunitarias han prestado una especial atención a los problemas de empleo, de

donde derivarán repercusiones positivas sobre otros problemas conexos (formación profesional y general, trabajadores de capacidad disminuída, alojamiento, etc.).

«Los trabajadores y la construcción de Europa. Balance y perspectivas», es la Aportación de Jean Kulakowski. Remontándose a los motivos que originaron la integración europea hace balance de la experiencia acumulada en estos años y aborda las perspectivas del sindicalismo europeo.

Gérard Lyon-Caen aporta «La representación de los intereses de los trabajadores en las sociedades europeas», analizando la proposición de un Estatuto de las sociedades anónimas europeas presentada al Consejo el 30 de junio de 1970, que contiene la afirmación de que el Derecho de sociedades no puede ignorar la situación de los trabajadores, lo que implica una superación de la idea de que el Derecho de sociedades y el Derecho del trabajo constituyen dominios separados y cerrados.

Bajo el título «La convención colectiva europea, su oportunidad, posibilidades de realización y los problemas jurídicos que plantea», se reproduce el texto inédito de la ponencia del profesor Gerhard Schnorr en las «jornadas de estudio sobre el derecho y la práctica de las convenciones colectivas en los países de la Comunidad, habida cuenta de la evolución en los sectores del carbón y el acero», celebradas en Milán en diciembre de 1969.

Cierra la serie el trabajo del profesor Albert Coppe sobre «Perspectivas de la política social comunitaria», donde, partiendo del análisis de la proyección efectiva alcanzada por los Tratados de París y de Roma y sus lagunas, fija los objetivos y señala las acciones que deben emprenderse para una mayor eficacia de la política social comunitaria.—JESÚS MARÍA GALIANA.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 2, 1971.

ALESSANDRO PIZZORNO: *Les syndicats et l'action politique* (Los sindicatos y la acción política). Págs. 115-140.

Las relaciones entre los sindicatos y el Estado actualmente en Italia, en la lucha por lograr unas reivindicaciones directas, están sufriendo un recrudecimiento tal que atentan incluso contra los principios mismos de la organización industrial, tambaleándolos. La amplitud de participación y de fuerza de los obreros está desplazando de la escena política a los mismos partidos que anteriormente mantenían el monopolio de las reivindicaciones políticas. Esta «renovación de la política de base» supone una ruptura de los moldes centralistas que esclerotizaban las asociaciones sindicales a través de una interminable burocracia estatal, y también supone la formación de nuevas instituciones de representación (asambleas, delegados, consejos de empresa...) que proporcionan al sindicato una mayor agilidad para lograr sus propósitos.

Es importante destacar cómo los sindicatos en Italia y Francia han pasado de una doctrina voluntarista americana, que preconizaba una apoliticidad sindical y una prioridad del nivel de la Empresa, muy en boga en la década de los años cincuenta, a un sindicalismo revolucionario que ha desembocado en las luchas político-sociales de 1968.

Ante estos acontecimientos surge una serie de preguntas: ¿Se trata de una orientación absolutamente nueva o simplemente son obra de la estrategia sindical tradicional? ¿Son el indicio de mutaciones de las estructuras de producción o se trata solamente de cambios coyunturales?

A. Pizzorno, una vez planteado así el problema, se remonta a los orígenes de la relación entre sindicato y acción po-

lítica. Su tesis es la siguiente: el Estado, desde que la clase obrera ha tomado conciencia de sus intereses y se ha unido, ha perseguido constantemente su apoyo por medio de una serie de *ressources* como podrían ser las medidas legislativas de protección social, una política económica favorable a los asalariados y, en definitiva, un reconocimiento de su influencia. Todo ello debido a que obtener el apoyo de esta clase supone asegurarse las tasas de producción crecientes, el consumo entre la misma, y un orden social estático y evolucionista, que incapacita al trabajador para participar directamente en política.

Cuando los obreros, por una serie de factores (proceso de reunificación en un sindicato pluralista, favorable mercado de trabajo, nuevas generaciones de obreros...) ven que su potencia y poder de negociación aumenta, tienden a prescindir de los partidos que anteriormente habían sido sus representantes en el campo político, y se lanzan a la lucha por sus reivindicaciones económicas con toda la carga y presión que éstas ejercen sobre la escena política de un modo autónomo.

Se comprueba así el carácter y las perspectivas insospechadas para esta nueva orientación sindical. Según el autor del trabajo comentado, hay que animar a esta nueva fuerza política, «compacta, organizada y bien dirigida», en este caso los sindicatos italianos, a que se entreguen a una lucha por las reformas necesarias, ya sean de tipo salarial o político, pero sabiendo utilizar diversas tácticas para lograr fines bien definidos.—FRANCISCO LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ.

GINO GIUGNI: *L'Automne chaud syndical* (El otoño «caliente» sindical). Páginas 159-177.

En Italia, tras los movimientos surgidos a raíz del mayo francés, no se pro-

duce un auténtico desafío a los sindicatos, y el movimiento reivindicativo sólo encontró un vigor insospechado en la fase final del proceso. Se plantean reivindicaciones frecuentemente innovadoras, que se agravaron al coincidir, segunda mitad de 1969, con la renovación de los principales contratos nacionales por sectores.

La primera característica es que no estamos ante una explosión, sino ante una actuación cuidadosamente planificada. Los sindicatos vuelven a ser protagonistas de una lucha social que vendrá marcada, además, por un indiscutible valor político. Fue «no tanto un otoño cálido, sino más bien una larga primavera sindical» (Luigi Macario). No cabe duda del éxito sindical que planteaba, a su vez, la cuestión de su explotación, de aprovechar el hecho que significaba la aparición de un poder sindical autónomo.

1. *Sindicalización de la contestación.*—Se ponen en primer plano los comités de base, que si bien plantean el peligro de la posible disgregación sindical, y originan problemas en algunos casos, así en FIAT, en otros son aceptados como solución por las centrales sindicales, así en siderometalurgia. Y no tanto por cuestión de oportunismo, sino la razón hay que encontrarla en la renovación de los cuadros dirigentes y en la apertura de un profundo debate crítico.

2. *El conflicto, la negociación y el contrato.*—Hay dos hechos característicos: el programa reivindicativo se decide a partir de una consulta bastante amplia de la base; en segundo lugar, la rigidez de las reivindicaciones, lo que plantea el problema de la técnica de la negociación en bloque, que quizá en circunstancias diferentes de las de otoño cálido podría llevar a la autodestrucción.

La acción directa fue, a su vez, debida de manera descentralizada, generalmente en asambleas de fábrica, lo cual

tenía dos ventajas: por un lado, la práctica colegial y, por otro, la evitación de las luchas callejeras.

Respecto a la intervención ministerial, es difícil de tipificarla, por sus especiales características, y aunque su mediación se decantara a favor de los sindicatos, no puede hablarse de «contrato impuesto» a los empresarios por el Gobierno.

3. *Los empleadores.*—Las organizaciones patronales criticarán la escisión de aquellos industriales que aceptan los acuerdos directos entre la dirección y las organizaciones obreras, lo cual demuestra la incapacidad y la «vejez» de las estructuras de la Confindustria. En realidad, fenómeno motivado por el manejo que la burocracia efectúa en dicha organización y por la poca renovación de sus cuadros dirigentes.

4. *Nuevos modelos de discusión contractual.*—Encontramos en los representantes sindicales una impresión de real fuerza contractual. Se rechaza el contrato nacional y se pasa a la «negociación articulada», fórmula que puede inquietar a los juristas pues permite que se puedan discutir sus cláusulas a más bajo nivel. Con este tipo de acuerdo sólo se busca poner fin a la «tregua contractual», evitando las rigideces que podían ocasionar mayores problemas. Con este tipo de contrato se ponen las bases para un reconocimiento de competencias para el sindicato de base, lo que deberá entrañar un desarrollo de los contratos de empresa, que adquieren, ahora, plena legitimación, aunque sin renunciar al contrato nacional, tan útil como se ha puesto de manifiesto en esta ocasión. Habrá, pues, dos niveles de negociación independientes, pero susceptibles de ir juntos.

El nuevo sindicato.—En lo doctrinal surge una nueva fisonomía, originada por una variada ósmosis doctrinal de fuentes muy variadas (por ejemplo, marxismo,

contestación a lo Marcuse, posiciones progresistas católicas, etc.).

En el terreno de la práctica cabe resaltar: 1.º Que se persiguen objetivos salariales sin tener en cuenta las posibilidades del sistema. 2.º La participación, que ha tenido algún desarrollo, así la democracia en la base y la búsqueda de nuevas formas, como las asambleas, y la importancia dada a la búsqueda de una unidad de acción entre los distintos sindicatos.

La acción política y los partidos.—El último aspecto a subrayar es que los planteamientos y los acuerdos han rebasado el marco contractual, resultando claramente políticos. Esto plantea el tema de si tal injerencia es deseable, y aunque hay opiniones en contra, no cabe duda que hay que replantear el tema general de las relaciones entre partidos y sindicatos, relaciones en ciertos casos movidas por criterios oportunistas, pero deben plantearse su papel respecto al sindicato, recordando su juego en la historia del movimiento obrero, no pudiendo dar la espalda al Sindicato, quedándose en un simple corporativismo de izquierdas.

El sindicato de 1970 aparece definido por un intento de renovación social, con participación en la base y éste es un hecho nuevo. Los partidos deben colaborar y unirse a esta toma de posición, y colaborando las izquierdas en este proceso de renovación y fortalecimiento del sindicalismo. — VICENTE SAMPEDRO GUILLAMÓN.

G. BIANCHI, R. AGLIETA y P. MERLI-BRANDINI: *Les délégués ouvriers: Nouvelles formes de représentation ouvrière* (Los delegados obreros: nuevas formas de representación obrera). Págs. 178-190.

El sistema de relaciones profesionales en Italia ha sufrido una evolución lenta, pero constante, hacia estructuras más

adecuadas a la industrialización del país. En la inmediata postguerra el factor contractual dominante estuvo constituido por acuerdos a nivel de las grandes confederaciones. A partir de 1950 se muestra cierta tendencia a acentuar la función de los convenios nacionales por sectores. En 1963 comienza la fase de depresión económica en el país que obstaculiza a los sindicatos el emprender acciones reivindicativas de trascendencia. De este modo la renovación de los convenios en 1966 no permite otra cosa que conquistas limitadas en materia de salarios, etcétera. En 1967, y sobre todo en 1968, las condiciones económicas del país mejoran, los conflictos colectivos a nivel de empresa se tornan más agudos y concluyen a menudo con acuerdos estrictamente de empresa que van derogando de modo considerable los de nivel nacional. El tipo de reivindicaciones del último período muestra a las claras que el puesto de trabajo constituye el punto esencial alrededor del cual se va articulando el verdadero conflicto industrial. Es precisamente aquí donde aparece el delegado obrero.

Los delegados obreros presentan caracteres diferentes según la situación concreta de la Empresa en que se hallan insertos y según las diversas concepciones de los grupos de los cuales son expresión o portavoces. De tal manera que en unos casos se presentan como fuerza de respuesta, incluso frente a los propios sindicatos, y en otros casos se muestran simplemente como elementos de integración y modificación del sindicato.

Constituyen la expresión de un movimiento espontáneo cuando a las actitudes autoritarias y represivas de la dirección de las Empresas los sindicatos sólo han sabido oponer su debilidad y transacción; así sucedió en la FIAT, siendo menos importante en la «Alfa Romeo», debido a la política de esta última, cuyos órganos de dirección actuaron con menor repre-

sión, siendo la acción sindical más adecuada. En síntesis, cuando el sindicato está en disposición de responder a las exigencias de los trabajadores, dando satisfacción a las mismas, no tiene lugar la espontaneidad representada por los delegados obreros que sólo nacen allí donde la capacidad sindical de respuesta falta, constituyendo una estructura de oposición que tiende, incluso, a sustituir al propio sindicato. Esto es lo que sucedió en la FIAT.

Los delegados obreros representan un nuevo sistema de democracia gracias a la cual la base puede expresar su voluntad de decisión.

El contexto social en que se desenvuelve el trabajo, el nivel de exigencias culturales, los estados de necesidad originados por la inmigración de sur a norte del país, la falta de viviendas, los transportes urbanos, la jornada de trabajo, etcétera, condicionan de uno u otro modo la mayor o menor politización de los delegados obreros, aparte de la trascendente acción llevada a cabo sobre los trabajadores y, por tanto, sobre estos posibles delegados obreros por grupos como *Potere Operario*, *Lotta continua*, *Movimento Studentesco*, etc.

La combinación de los diferentes factores enunciados, la voluntad de participación, la respuesta al autoritarismo patronal y la lucha contra el sistema, ha originado diversos tipos de delegados obreros. Unas veces han nacido a través de un acuerdo, otras por iniciativa del propio sindicato, otras con ocasión de una huelga, etc.

Como el elemento obrero del cual son portavoces, el delegado obrero estima que el sindicato es una estructura integrada en el sistema, un instrumento de mediación con el poder económico y político, y no una auténtica estructura de representación de los trabajadores.

Trascendencia adquiere la edad de estos delegados, de los cuales un 90 por

100 se encuentran comprendidos entre veintidós y cuarenta años, y con una antigüedad en la Empresa de unos diez años, siendo solamente un 18 por 100 antiguos cargos sindicales.

Como destacan los autores, es aún prematuro sacar conclusiones definitivas sobre las orientaciones futuras de este tipo de representación. El Consejo de Empresa tiende a presentarse como una estructura sindical unitaria, célula vital de una nueva organización sindical en la Empresa que espera y se esfuerza en reemplazar a la Comisión interna. — IGNACIO GARCÍA NINET.

Núm. 3, 1971.

I. L. HOROWITZ: *La condition de la classe ouvriere aux Etats-Unis (1970)* (La condición de la clase obrera en los Estados Unidos —1970—). Págs. 249-263.

La literatura socialista y radical sobre la condición actual de la clase obrera en los Estados Unidos revela la más extrema confusión: para la tendencia ortodoxa (E. Mandel) aquélla es un movimiento de vanguardia, mientras que los revisionistas afirman su despolitización, como consecuencia de la generalización de la educación. Representante de esta última línea, S. M. Lipset establece una distinción entre los asuntos económicos —en los que los sectores populares se muestran favorables a los programas liberales de izquierda— y los no económicos (típicamente el problema de las libertades cívicas) —en los cuales los más pobres son los más intolerantes—. Por su parte, B. Denitch ha observado que en la Francia de 1968 y en la Italia de 1970, los huelguistas más activos procedían de los sectores industriales más avanzados tecnológicamente e insistían más en la democratización de la producción que en las reivindicaciones salariales tradicionales.

J. Leggett, E. Chinoy y R. Blauner, tratando de evitar el caer en estereotipos, han utilizado la investigación cuantitativa y la técnica de encuestas. Así, el primero ha subrayado, frente a Mandel, la creciente heterogeneidad de la clase obrera, en la que el desarraigo y el origen étnico racial están llamados a ser los factores determinantes de una nueva y posible coalición política.

El autor, sin embargo, sustenta la tesis de que la clase obrera americana ha dejado de ser revolucionaria, o al menos socialista. Ello es particularmente claro entre los trabajadores cualificados, cada vez más numerosos. Distintas razones le inducen a pensar en una tendencia de los sindicatos hacia posiciones conservadoras; su actitud desde 1880; la integración en el sistema de los mismos desde su reconocimiento legal; el carácter minoritario dentro de la población americana de los obreros organizados, que obstaculiza la creación de un partido político independiente; la práctica culminación del proceso de absorción y americanización de los inmigrantes europeos; la desacreditación del sindicalismo como modelo de democracia pura entre los jóvenes intelectuales, etc. Los trabajadores se organizan para proteger sus conquistas, y tienden a comportarse en la sociedad como los demás grupos de interés.

En definitiva, los trabajadores se sienten incapaces de gobernar el país y controlar la industria, reconociéndose faltos del alto nivel de instrucción y preparación necesarios. El resurgimiento de un movimiento obrero de izquierda sólo sería posible como resultado de una nueva clase obrera, constituida por los estudiantes actuales —dotados de aquella preparación— y los negros —cuyas motivaciones son semejantes a las de los viejos inmigrantes—. Pero esta alternativa no parece estar cercana: el mundo del trabajo no tiene necesidad de coalición alguna,

en la medida en que uno tiene reivindicaciones absolutas que formular. Por el contrario, asistimos a un reforzamiento de los lazos entre la ejecución y la dirección del trabajo, entre el trabajo técnico y las actividades profesionales, así como a una reconsideración o revisión del papel de la burguesía, en cuanto clase poseedora que no participa en el trabajo, de producción o de dirección. Quizás así sea posible el logro de la esencial verdad empírica y moral del socialismo: que los hombres que trabajan merecen ser también los hombres que gobiernen.—LUIS CAMPS RUIZ.

REVUE TRIMESTRIELLE DE DROIT EUROPEEN

Año 7.º, núm. 2, abril-junio 1971.

G. LYON-CAEN: *La representación de los intereses de los trabajadores en las sociedades europeas*. Págs. 473-480.

El profesor Lyon-Caen señala en este artículo cómo una de las mayores dificultades con las que ha tropezado el proyecto de estatuto de la futura sociedad europea ha sido el relativo a la participación de los trabajadores, en gran medida contribuye a estos obstáculos la concepción cerrada y de aislamiento con que han venido siendo considerados el Derecho de sociedades y el Derecho del trabajo, hecho productor de un vacío que la Comisión del Mercado Común ha querido subsanar. Así, en el título V del mencionado proyecto, con una visión más progresiva que la contenida en la legislación de los Estados miembros, no se contenta con organizar la representación de los trabajadores a nivel de establecimiento y referida exclusivamente al campo de las condiciones de trabajo, sino que trata de insertar los intereses de los trabajadores en el marco de la Empresa

multinacional, haciendo especial hincapié en las posibilidades de participación en la gestión.

Utilizado como procedimiento jurídico para reglamentar la representación los que a continuación se señalan:

A) *Comité europeo de Empresa.*—Solamente queda previsto el caso de la sociedad que tenga establecimientos en varios Estados miembros, de lo contrario se aplicaría la legislación nacional.

La misión de este Comité es la de representar los intereses de los trabajadores integrados en la sociedad anónima europea, sirviendo de vehículo realizador los poderes de: información, consulta y codecisión. Con tratamiento especial sobre los problemas, inherentes a: elección de miembros, mandato, protección frente al despido, señalando el excesivo optimismo que el Estatuto tiene sobre este último punto, al pensar que las legislaciones nacionales podrán llegar a tener una visión unitaria.

Uno de los puntos más importantes del título V, gira en torno a las cuestiones derivativas de aquellos casos en que la Empresa europea fuese, a su vez, parte integrante de un grupo de sociedades, dando lugar a distintas posiciones según que su participación sea en calidad de sociedad dominante o como simple sociedad miembro, adoptando el proyecto posturas resolutorias de gran flexibilidad.

B) *Representación de los trabajadores en el Consejo de vigilancia.*—El tono de las discusiones se intensifica a la hora de enjuiciar los modelos de cogestión que deberá tomar como pauta la sociedad europea, bien acercándose a la fórmula introducida por la ley de Acciones alemana de 1965, según la cual la participación se realizaba a través del Consejo de vigilancia (*Aufsichtsrat*), considerado como órgano de supervisión y control del *Vors-*

tand o Dirección, o, por el contrario, experimentar otros caminos. Tampoco podemos desconocer que un importante sector del movimiento sindical europeo repudia toda integración en los mecanismos de la sociedad capitalista, es por esto por lo que se prevé la posibilidad de rechazar la participación a través del Consejo de vigilancia, cuando lo decidiesen los dos tercios de los trabajadores de la sociedad.

C) *Convención europea de Empresa.*—Es sorprendente, dice el profesor Lyon-Caen, que un proyecto de Estatuto de la sociedad anónima europea se preocupe en la sección 4.^a del título V, de la reglamentación de las condiciones de trabajo, sin embargo, hay una explicación, se trata de evitar que la falta de vitalidad del Comité o bien el rechazo de la participación en el Consejo traiga como consecuencia que en la práctica los únicos sujetos aptos para relacionarse sean la dirección y los sindicatos, por lo que el proyecto quiere abrir la posibilidad de conclusión de convenios colectivos con los sindicatos efectivamente representados en los establecimientos, convenio que vincula en su cumplimiento únicamente a los miembros de los sindicatos pactantes y en aquellos casos en que hubiera que contratar con un trabajador no integrado en dichos sindicatos podrá realizarse a través del contrato individual o, por el contrario, mediante la vinculación personal a las condiciones contenidas en el convenio.

Después de este breve análisis del trabajo del profesor Lyon-Caen, únicamente nos queda recomendar su lectura, no sólo por la categoría del autor, sino porque realmente el tema está tratado con un gran rigor y saca a la luz una importante gama de problemas actuales.—MARÍA EUGENIA HORTELANO DÍEZ.

I T A L I A

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 1, enero-febrero 1971.

RENATO CORRADO: *La repressione dell'attività antisindacale.*

El trabajo es un estudio del artículo 28 de la ley de 20 de mayo de 1970, número 300, *Statuto dei lavoratori*.

Dicho artículo configura como ilícita la «conducta dirigida a impedir o limitar el ejercicio de la libertad o de la actividad sindical, así como el derecho de huelga».

Tal expresión, según el autor, es susceptible de ser entendida en sentido estricto o en sentido amplio. En el primer caso tipificaría la conducta que impide o limita o influye de cualquier modo sobre la constitución o la actividad de la representación sindical. En el segundo, se entendería comprendida en la protección establecida por el *Statuto* «la conducta antisindical en general, teniendo en cuenta que pueda dirigirse a sujetos u órganos distintos de la representación sindical en la Empresa».

La antítesis surge según se utilice una noción objetiva en contraposición a la noción subjetiva de actividad sindical. La cuestión surgió en torno al problema de si tienen carácter sindical las competencias atribuidas a las comisiones internas y a los delegados de personal, tema ampliamente debatido hasta la publicación del *Statuto*, pero que hoy es admitido sin duda alguna. Igualmente, se admiten como actividades sindicales las de los Comités ocasionales para organizar una huelga.

Sostiene, pues, Corrado que ha de aceptarse la interpretación amplia, ya que así se desprende del precepto y de las garantías que establece.

La represión de la actividad antisindi-

cal alcanza también a los atentados al derecho de huelga.

Titulares del Derecho que tiene por objeto la inhibición de la conducta antisindical, son cada uno de los trabajadores individualmente considerados, al menos hasta que se reconozca la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales.

El ejercicio de este derecho corresponde, sin embargo, a los «organismos locales de las asociaciones sindicales nacionales que tengan interés», aunque, en definitiva, la conducta haya lesionado inmediatamente los intereses de «organismos locales» distintos, como las comisiones internas y también las asociaciones sindicales locales que no se integran en asociaciones nacionales.

Esta disociación entre titularidad y ejercicio del Derecho la justifica el autor por la naturaleza colectiva del interés lesionado.

El interés de los «organismos locales de las asociaciones nacionales» debe ser entendido con una cierta amplitud que comprenda tanto al mediato como al inmediato. No se precisa que la conducta antisindical se realice en relación a un asociado, sino que es suficiente que se tenga en relación a un sujeto que deba realizar una función en la que el «órgano local» esté directamente interesado.

Pero, señala el autor, produce perplejidad que pueda quedar sin reprimir la actividad antisindical que se realice en relación a un adscrito a una asociación sindical no nacional, lo que hace que se produzcan muchas dudas sobre la legitimidad constitucional de la norma al no respetar el principio de igualdad previsto en la Constitución respecto a las asociaciones sindicales (arts. 3.º y 9.º).

El procedimiento para reprimir la actividad antisindical es muy simple:

Se promueve un recurso ante el pretor,

que en el plazo de dos días, convocadas las partes y asumida la información necesaria, si entiende que tal actividad existe, ordena al empresario que cese en ella mediante un Decreto motivado. Contra la ejecución provisional no se concede la posibilidad de revocación establecida en el artículo 283, 2.º, del Código procesal civil.

La parte perdedora puede, en los quince días siguientes a la comunicación del Decreto, oponerse ante el Tribunal, que decidirá o la ilegitimidad del procedimiento del pretor o consolidará la situación creada por la ejecución provisional.

Si fuese una asociación sindical quien recurre, el Decreto del pretor que rechazó el recurso y el Tribunal lo acoge dictará una sentencia provisionalmente ejecutiva.

Se dispone incluso que si el empresario no adecua su conducta al Decreto o a la sentencia del juicio de oposición, le será aplicable lo dispuesto en el artículo 630 del Código penal.

Realizado este estudio, el profesor Corrado pasa a realizar una crítica del *Statuto*, haciendo resaltar sus lagunas: el estatuto es parcial, ya que no recoge los deberes, no tutela la libertad y dignidad del trabajador cuando sea afectada por conducta proveniente de otros sujetos que no sea el empresario, unido todo ello a la gravedad de las sanciones que impone.

Crítica el que se haya forzado la función del Decreto del pretor como procedimiento cautelar, que no será efectivo en muchos supuestos, ya que la conducta incriminada ya ha tenido efectividad.

Finalmente plantea el problema de si el procedimiento represivo pueda tener por objeto sólo la remoción de comportamientos materiales (no negociales) y de sus consecuencias, o también la elisión de las consecuencias de hecho de actos negociales relativos a singulares trabaja-

dores, que han resultado nulos en la comprobación sumaria.

La Magistratura se ha mostrado propensa a ello, y el autor disiente de tal interpretación, ya que entiende que lo protegido es la actividad sindical según los propios términos del artículo 28 del *Statuto*.

MATTIA PERSIANI: *Prime osservazioni sulla nuova disciplina delle mansioni e dei trasferimenti dei lavoratori.*

El *Statuto* en su artículo 13 modifica el artículo 2.103 del Código civil, estableciendo una nueva regulación de las alteraciones de la relación de trabajo que consisten en una modificación de las tareas del trabajador y regula igualmente el traslado de éste.

Llama la atención el autor, sobre la falta de cuidado que se ha regulado el tema, pero dado el espíritu de la ley que se propone tutelar la libertad y dignidad del trabajador, el intérprete ya tiene una orientación importante en orden a solventar los problemas que la aplicación del *Statuto* plantea.

Reafirma el *Statuto* el carácter contractual de las misiones, repitiendo la norma del Código civil, pero mientras éste atribuía al empresario el excepcional poder de modificarlas unilateralmente, el *Statuto* establece que al trabajador deben encomendársele no sólo las misiones para las que fue contratado, sino también las que corresponden a la categoría superior a que haya accedido o las equivalentes a las últimas efectivamente realizadas.

Esta norma plantea una amplia gama de problemas que el autor estudia en orden a interpretar el contenido de la norma.

La promoción automática tendrá lugar cuando el desempeño por el trabajador de misiones superiores no provenga de

la sustitución de otro que tenga derecho a la reserva de puesto, después del período fijado por el Código civil, pero nunca superior a tres meses.

Es esta una notable excepción al principio de contractualidad de las misiones.

Dado que el nuevo texto del artículo 2.103 del Código civil no contiene la expresión *ius variandi*, pudiera parecer que éste ha desaparecido.

Mas no es así, ya que es característico del empresario y se justifica en razón de la división del trabajo.

La posición muy próxima a aquella, que sostiene que el empresario sólo puede asignar al trabajador otras misiones, si son de categoría superior a la que venía desempeñando, es también discutible. Y ello porque si el *Statuto* utiliza el término «equivalente» no puede interpretarse en el sentido que quiere decir iguales o superiores, ya que en ese caso había de utilizar uno de esos términos.

Y en el término que utiliza «equivalentes», tiene también cabida los inferiores. Ello aparece confirmado por la garantía de la retribución cuando se habla de misiones equivalentes, que forzosamente ha de referirse a inferiores, ya que en las superiores el trabajador ha de percibir el tratamiento económico correspondiente a las mismas.

Ello supone que el límite del *ius variandi* establecido por la nueva normativa no difiere sustancialmente de la configuración que de él habían hecho la doctrina y la jurisprudencia.

La disciplina del *Statuto* es innovadora en algunos puntos, pues si bien no modifica los límites del *ius variandi*, sí que modifica, en cierto modo, el ámbito del mismo. Ello se debe a la disposición que impone el valorar la equivalencia entre nuevas y antiguas misiones, confortando las primeras no genéricamente con el grupo de las antiguas, sino sólo con las últimas efectivamente prestadas.

Por lo que al traslado de puesto se

refiere, el *Statuto* prevé tres posibilidades distintas:

— El traslado en general, artículo 17, sólo puede ser efectuado en caso de exigencias productivas, organizativas o técnicas comprobadas, siendo la primera vez que se regulan estas materias. En este punto, además de consagrar el derecho del empresario —que anteriormente la doctrina si bien lo admitía no dejaba de notar su perplejidad— aquel está menos limitado de como lo había configurado una parte de la doctrina.

— El traslado discriminatorio o por represalia aparece más tutelado a favor de los representantes sindicales en la Empresa y de los miembros de las comisiones internas, ya que se tenía en cuenta no sólo el interés del trabajador en la inamovilidad, sino también en función de la potenciación de la actividad sindical en la fábrica.

— Por ello lo declara nulo en caso de que tenga una finalidad discriminatoria, y por otro, lo condiciona al visto bueno de las asociaciones sindicales, cuando se trate de representantes sindicales en la Empresa o de miembros de las comisiones internas.

En este último supuesto aparece con la máxima intensidad la tutela.

Señala el autor que por traslado ha de entenderse no sólo el de una oficina o departamento a otro, incluso dentro de la misma unidad productiva, sino también cualquier modificación de las misiones.

Finalmente, el *Statuto* establece la nulidad de todo pacto contrario a la disciplina que establece, lo que puede llevar a situaciones absurdas, cuando tal pacto se debe, por ejemplo, al acuerdo entre empresario y trabajador a fin de evitar despidos.

Para evitarlos el autor interpreta que

la nulidad de todo pacto ha de aplicarse cuando tenga un contenido exclusivamente favorable al empresario, mas no cuando el pacto tenga un contenido distinto al de las reglas establecidas en el *Statuto*.

* * *

Este número se complementa con:

Notas y debates de actualidad.—GUIDO ZANGARI: *L'industrial relations bill del Governo conservatore e il sistema italiano*; RAFAELE FOGLIA: *Il licenziamento alla luce dello Statuto dei lavoratori*; y una reseña de la doctrina y comentarios a la jurisprudencia.

Marzo-abril 1971.

GIORGIO BRANCA: *Collocamento e Statuto dei lavoratori*.

Señala el autor que ya durante los trabajos parlamentarios se sostuvo que el título V de la ley de 20 de mayo de 1970, aunque formase parte de la misma, no tiene relación alguna con los fines perseguidos por ella.

Ha de tenerse en cuenta, de otra parte, que los problemas de colocación y conexos están estrechamente ligados a la actuación de la Administración pública en relación con las personas privadas.

Así, el artículo 33 reafirma no sólo la estructura de la función estatal, sino que *consolida los instrumentos en manos del Estado para actuar en la política de ocupación*.

El *Statuto* modifica el régimen de asunción directa y transforma la posibilidad de solicitud nominal.

Respecto a la posibilidad de asunción directa —sin intervención de la oficina de colocación— era posible en dos supuestos: en el caso de familiares del em-

presario y en el cambio o paso de Empresa a Empresa. Hoy el artículo 34, 1.º, del *Statuto* establece que los familiares del empresario pueden ser asumidos a través de una solicitud nominal.

El paso directo de Empresa a Empresa exige el visto bueno, según el artículo 38, antepenúltimo apartado.

Finalmente, la asunción en caso de urgencia representa un supuesto de asunción directa.

En los dos primeros supuestos no existe una abolición de la normativa de colocación, sino un sistema específico para estos casos.

La abolición es evidente, por el contrario, en los supuestos de asunción de trabajadores por motivo de urgencia, en lo que se refiere a la posibilidad de asumir trabajadores sin realizar el trámite de la oficina de colocación.

No se puede, según el autor, estudiar la relación entre procedimiento de colocación y el de formación del contrato de trabajo, ya que las modificaciones al sistema de colocación previstos por el *Statuto* no inciden en este tipo de problemas. A no ser de modo indirecto en los supuestos nuevos de anulación de los actos administrativos de procedimientos.

LUIGI PUCCI: *Note introduttive all'esame dello Statuto dei lavoratori*.

En el *Statuto* hay para Pucci dos partes principales y dos accesorias.

Las principales son:

- la tutela de la libertad y dignidad del trabajador en los lugares de trabajo.
- la tutela de la acción sindical.

Las accesorias están constituidas por:

- las modificaciones del contrato de trabajo.
- las modificaciones del régimen de colocación.

Estudia el autor las bases constitucionales de las primeras, señalando los artículos de la Constitución en que tienen encaje cada una de las declaraciones del *Statuto*.

Distingue entre los derechos de los sindicatos y los derechos sindicales de los trabajadores, planteándose cuál es el papel de los sindicatos en la situación social del país y preguntándose si cabe una acción política por parte de los sindicatos.

La labor realizada se limita, pues, a pasar revista al *Statuto* en orden a plantear una serie de cuestiones que va suscitando su articulado, así como las bases constitucionales del mismo.

Termina con un amplio elenco de bibliografía sobre el *Statuto*, que a pesar de ser reciente, ha suscitado la atención de numerosos estudiosos.

* * *

Este número se complementa con un ensayo de UGO SPIRITO: *Parlamento e sindacati*, en la parte primera.

Notas y debates de actualidad.—SERGIO GRASSELLI: *La nuova disciplina legale dello "jusvariandi"*; LUIGI ANGIELLO: *Le sanzioni disciplinari nello Statuto dei lavoratori*; GIORGIO GALLIGANI: *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori e gli enti pubblici economici*; VITO BELLINI: *I sindacati nelle prospettive della riforma sanitaria*, y GIUSEPPE PERA: *Un avvocato (talora incautamente progressista) dei padroni*. Y notas a la jurisprudencia.

Mayo-agosto 1971.

GIUSEPPE FEDERICO MANCINI: *Il patronati in azienda (art. 12 dello Statuto dei lavoratori)*.

Las instituciones a que se refiere el breve estudio, cuya noticia pasamos a ofrecer, tienen como cometido atribuido

por el Decreto-ley de 29 de julio de 1947, número 804, la asistencia y representación de los trabajadores y sus causahabientes en materia de previsión ante los organismos administrativos.

El autor, después de una referencia general a tales instituciones asistenciales y sus relaciones con las organizaciones promotoras de las mismas, especialmente las sindicales, pasa a examinar la problemática que plantea su actuación en el seno de las Empresas, actuación posible en la actualidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 de la ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300, conocida por el «Estatuto de los Trabajadores». Concretamente, el examen versa en torno a si las normas reguladoras de su actividad, establecidas en acuerdos de Empresa, se deben o no incluir dentro del ámbito de la contratación colectiva. La respuesta es afirmativa, por lo que la segunda conclusión lógica es la atribución exclusiva a las asociaciones sindicales de dicha competencia, sin perjuicio de que la actividad asistencial pueda ser desarrollada por entes no vinculadas a los sindicatos, con sujeción a la disciplina establecida en los acuerdos de Empresa.

Otro aspecto analizado incide en la imputación de responsabilidades por perjuicios ocasionados al trabajador, derivados de la posible negligencia de la persona a quien se haya encomendado la asistencia a los beneficiarios. Centrado el examen en los entes promovidos por asociaciones de carácter sindical, la responsabilidad, a juicio del autor, habrá de atribuirse a las propias organizaciones sindicales.

Por último, sólo nos cabe señalar que, para Mancini, la conducta del empresario tendiente a impedir o entorpecer la actividad de las instituciones mencionadas en la Empresa, debe ser configurada como un aspecto de la «conducta antisindical», tipificada y sancionada en el artículo 28 del propio *Statuto*.

F. FRANCO MORTILLARO: *Sul rendimento del prestatore nella obbligazione di lavoro.*

El concepto sobre el que se basa el autor para elaborar este estudio es el del trabajo útil. Por trabajo útil entiende el resultado que satisface la necesidad del empresario, finalidad por éste perseguida al celebrar el contrato.

El rendimiento es, pues, ese resultado útil, y el autor lo configura como un modo de ser de la prestación, no como una obligación, sino como un deber del trabajador, análogo a la diligencia, a la fidelidad, etc.

Dicho rendimiento ha de producirse tanto en el trabajo a destajo —en cuyo supuesto existe una mayor facilidad para medirlo— como en el trabajo a tiempo.

La falta de rendimiento no es una conducta sancionable disciplinariamente, según el régimen establecido en el artículo 2.106 del Código civil y en los convenios colectivos, sino un incumplimiento contractual capaz de atacar de raíz al contenido de la obligación que une a trabajador y empresario.

De ello se desprende que este último, si se produce una situación de escaso rendimiento, no tiene más defensa que conminar al trabajador a cumplir, antes de resolver el contrato.

Las situaciones en que se manifiesta la falta de rendimiento pueden provenir de muy diversas causas —falta de pericia, de capacidad física disminuida, de la negligencia, del dolo— que el autor estudia con cierto detenimiento, especialmente cuando tales actuaciones del trabajador se produzcan como un medio de presión sobre el empresario; en este supuesto el estudio trata de tipificar cada una de estas situaciones dentro del esquema de las obligaciones recíprocas.

Dado que para el autor la falta de rendimiento es un modo de cumplir la obligación plantea el problema de si será apli-

cable el artículo 1.453 del Código civil, que regula la resolución de los contratos de prestaciones recíprocas «cuando una de las partes no cumple con sus obligaciones». La solución ha de encontrarse relacionando dicho concepto con el artículo 1.455, que exige que el incumplimiento sea de no «escasa importancia» respecto a «los intereses de las partes», por lo que ha de ser el magistrado quien decida sobre estas cuestiones.

El autor mantiene que tal procedimiento no puede aplicarse al contrato de trabajo. Por el contrario, el procedimiento a utilizar es el establecido por los acuerdos confederales, que de forma casi invariable han regulado la cuestión.

Tal procedimiento exige que el empresario comunique a la *Commissione interna* la situación de bajo rendimiento, a fin de que ésta amoneste al trabajador en cuestión. Cuando la Empresa considere que tales amonestaciones no han tenido efecto, podrá resolver el contrato, decisión recurrible por el trabajador ante el magistrado ordinario.

Se plantea finalmente el autor, el tema de si será posible al empresario reducir la retribución, sosteniendo de forma general que si ello es posible para el trabajador a destajo, por su misma naturaleza, no cabe en el trabajo a tiempo, pasando después revista, a una serie de conceptos retributivos y pronunciándose sobre cada uno de ellos.

* * *

Este número se complementa con:

Notas y debates de actualidad.—GUIDO CONTI: *La disciplina del collocamento nello Statuto dei diritti dei lavoratori*; PIETRO MAGNO: *Prestazione di lavoro in favore di più persone e solidarietà nell'obbligo retributivo*; ANTONIO FONTANA: *La sucesione del datore di lavoro nel*

rapporto di portierato: aspetti dell'applicabilità dell'art. 2.112 cod. civ.; Legge fondamentale sul lavoro dell'Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche e delle Repubbliche dell'Unione; y reseña de la doctrina y notas a la jurisprudencia. — CÁTEDRA DE DERECHO DEL TRABAJO (Universidad de Oviedo).

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Año XXIII, núms. 1 y 2, 1971.

FRANCESCO SANTORO PASARELLI: *Reflexiones sobre la prescripción en la relación de trabajo.* Págs. 10-16.

La razón de sus reflexiones es un escrito de Giuseppe Branca, que, en defensa de la jurisprudencia constitucional, afirma la imprescriptibilidad del derecho a la retribución durante la relación de trabajo.

La Corte constitucional (en contra del artículo 36 de la Constitución) afirma que el derecho a la prestación retributiva es un derecho disponible, con lo que está de acuerdo Santoro. El estima la irrenunciabilidad de los derechos derivados de disposiciones inderogables durante y después de la relación de trabajo; no obstante, el derecho a la prestación está sujeta por ley a prescripción, como los otros derechos del trabajador también derivados de normas inderogables.

Constituye una desviación pensar que de la imprescriptibilidad puede ser deducida la irrenunciabilidad. La prescripción no se funda en una voluntad abdicativa del título del Derecho como Branca admite. Para Santoro, el fundamento está en la falta de ejercicio del Derecho.

La indisponibilidad del Derecho está fuera del ámbito de la prescripción, porque los derechos indisponibles atribuidos a la persona no pueden ser perdidos de

la misma manera. No ocurre lo mismo con la irrenunciabilidad.

La causa del impedimento y suspensión de la prescripción está en que el legislador puede retener y retiene prevalentemente otros intereses distintos al interés protegido con la prescripción.

En la perspectiva de *iure condendo* cree oportuno considerar cuál es la posición actual del trabajador en la relación de trabajo, y si hoy encuentra justificación la suspensión de la prescripción. La sentencia de 20 de noviembre de 1969 ha negado la suspensión de la prescripción en la relación de empleo público; en este sentido ha habido una evolución que también ha operado respecto de la relación de trabajo privado, como deja ver primero la ley de 15 de julio de 1966, número 604, y luego la ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300, que han excluido validez y eficacia a los despidos sin justificado motivo.

MANLIO UDINA: *Los cincuenta años de la Organización Internacional del Trabajo (1919-1969).* Págs. 16-24.

Se resalta el particular significado del cincuentenario de la existencia de la O. I. T. y se une a ese reconocimiento poniendo de relieve los rasgos sobresalientes de la gran institución internacional y de la actividad que desarrolla.

Su ordenamiento ofrece aspectos innovadores, vincula a los Estados miembros a participar en sus órganos fundamentales mediante delegados escogidos obligatoriamente para representar los intereses generales y particulares de cada colectividad. Para el funcionamiento de sus órganos ha adoptado procedimientos democráticos. Y para la validez de las deliberaciones el principio de mayoría, el cual sustituye al de unanimidad. Esta sustitución encontró eco en otras importantes organizaciones internacionales.

La O. I. T. desenvuelve una influencia extensa y continua en los ordenamientos internos y sobre la normativa internacional en materia de trabajo, sobre esta última a través de la adopción de los proyectos de convención ratificables por los Estados miembros y de recomendaciones.

Aunque su actividad es esencialmente normativa, la predisposición actual es acentuar más su actividad operativa que ya se acompañaba especialmente en el campo de la asistencia técnica, de acuerdo con las Naciones Unidas y otras instituciones especializadas.

Después de plasmar los tres grandes programas de actividad de la organización, se alude a la cooperación que ha tenido Italia en el desarrollo de la organización.

GUIDO ZANGARI: *Estatuto de los trabajadores y procedimiento arbitral del acuerdo interconfederal de 29 de abril de 1965*. Págs. 24-67.

El artículo 18 de la ley de 20 de mayo de 1970, N. 300, llamado también «Estatuto de los trabajadores», ha hecho de nuevo revisar el problema de la compatibilidad entre la disciplina legal y la contractual ya determinada en la ley de 15 de julio de 1966, N. 604.

Se examina si la ley N. 300 ha trastocado el sistema regulado en el acuerdo interconfederal de 1965, haciéndolo prácticamente inválido en todo o sólo interfiriéndolo en el ámbito de la disciplina de tipo sustancial, dejando en vigor el procedimiento de conciliación y arbitraje configurado en el acuerdo de 1965.

El artículo 18 del Estatuto confirma la facultad del trabajador de acudir a los órganos de conciliación y arbitraje para adecuarse a la nueva disciplina sustancial, consecuencia del despido injustificado introducido por el legislador cuando ha su-

primido la alternativa entre restablecer la relación y el pago de la sanción.

Después de rechazar una tercera hipótesis para resolver el problema de la compatibilidad antes citado, hay que examinar si la ley N. 300 ha dejado intacto el procedimiento sindical, la fase conciliativa de la controversia como la propiamente arbitral. La dificultad de sostener que no ha habido cambio, resulta atestiguada por una serie de consideraciones que conciernen a la indagación de la naturaleza jurídica de los órganos de conciliación y arbitraje sindicales. Al respecto hay que hacer un resumen histórico-crítico de la evolución de la normativa interconfederal, y establecer las diferencias existentes entre las formas de arbitraje «ritual», «irritual» y «arbitraje pericial» (*arbitraggio*).

Hay una incompatibilidad entre las normas procesales del acuerdo (art. 21) y las sustanciales del Estatuto (art. 18).

Se insiste para quedar claro que la ley N. 300 ha producido un cambio en relación acuerdo de 1965. El legislador en el artículo 18 del Estatuto (que tiene carácter inderogable) ha hecho desaparecer la alternativa entre la readmisión obligatoria del trabajador y el pago de la sanción. Prevé como una consecuencia de la declaración de injusto despido la reconstitución coactiva del puesto de trabajo.

La ley N. 300 no consigue restablecer a su puesto al trabajador. Es aconsejable que se establezca un nuevo acuerdo sobre los despidos individuales, sin que las organizaciones sindicales abduquen de esa función, tan gloriosa, de todo el movimiento sindical; pero la renuncia a modificar el acuerdo de 1965 puede llegar a traducirse en tal abdicación, a cambio de una mayor fuerza en lo procesal, con el peligro de resucitar antiguos recelos hacia la colaboración sindical al «tercer poder» del Estado.

PIERGIOVANNI ALLEVA: *La evolución de la disciplina de los despidos individuales desde la ley de 15 de julio de 1966, N. 604, hasta el estatuto de los trabajadores.* Págs. 67-123.

Es necesario buscar una nueva solución para el problema de la limitación del poder de despido, debido a un cambio de actitud de las contrapuestas fuerzas sindicales.

Con la ley núm. 604 se produjo una desindicalización de la tutela contra los despidos, pero con el artículo 18 del Estatuto, las nuevas líneas de tal tutela se precisan.

Hay contrarias interpretaciones de la ley núm. 604. La mayoría de la doctrina y jurisprudencia piensa que el despido injustificado tiene eficacia extintiva de la relación de trabajo; toman como base el artículo 8.º, en el cual se establece que el despido individual injustificado lleva comúnmente a la extinción de la relación, con sólo una obligación de resarcimiento. Aquí se acoge la tesis de la invalidez e ineficacia del despido injustificado. Con su adopción se plantea el problema de la aplicabilidad al sistema sancionatorio previsto en la ley número 604, del esquema civilístico de la *mora credendi*. Consecuencia de su aplicación es la extensión del ámbito de responsabilidad, ya que la característica de la *mora accipiendi*, que es la de prescindir de la culpa del acreedor, ha excluido la invocabilidad por parte del empleador de la causa de ejecución, válida en la hipótesis de incumplimiento de obligaciones contractuales.

La invalidez del despido injustificado y la consiguiente continuidad de la relación de trabajo, aun con ausencia de la prestación de trabajo, permite el empleo del esquema de la *mora cedendi*, con

la cual concuerda la afirmación de la resarcibilidad de los daños sufridos por el trabajador además del importe de la indemnización económica.

De l artículo 8.º resultaba la anomalía de que el pago de la indemnización económica liberaba definitivamente al empleador poniendo fin a su estado de mora y a la relación contractual. Según la tesis aceptada, el contenido de tal situación pasiva es la readmisión del trabajador. Con esto se da ingreso a la teoría de la incoercibilidad de las obligaciones de hacer y a la afirmación de que en caso de incumplimiento sólo es posible el resarcimiento de daños.

La rígida reafirmación de la aplicación de la *mora credendi* y la eliminación de la extinción de la relación de trabajo con el pago de la indemnización y no con el despido es una de las novedades más importantes del artículo 18 del Estatuto, el cual representa el punto de confluencia entre la exigencia de garantía del puesto de trabajo y la de promover y tutelar la actividad productiva. Confirma, lo que implícitamente preveía la ley número 604, la invalidez del despido injustificado. La novedad reside en la previsión de la consecuencia de la sentencia de anulación. Tal sentencia comporta la condena del empleador al resarcimiento de daños y contiene la orden de reintegrar al trabajador en su puesto. Su incumplimiento acarrea el pago, a favor de este último, de la total retribución hasta el día de la reintegración.

El más grave problema interpretativo del artículo 18 del Estatuto lo constituye la diversificación en la ley núm. 604 entre el período siguiente a la sentencia, en el que el trabajador tiene derecho a la retribución íntegra y entre el precedente, en el que sólo tiene derecho al resarcimiento de daños efectivos (que no puede ser inferior a cinco mensualidades de retribución). Razón de la dicotomía

fue considerar el despido injustificado como válido, ya superado por el artículo 18 del Estatuto.

Hay que saber si la impugnación judicial o extrajudicial del despido, hecha por la norma del artículo 6.º de la ley 604, puede considerarse válida constitución en mora del empleador. Con la respuesta afirmativa quedaría aceptada la incongruencia del artículo 18. Para dar una explicación coherente a tal disposición hay que creer que el resarcimiento (cinco meses) previsto por el legislador es un mínimo absoluto.

El artículo 18 (segunda parte) del Estatuto contiene un particular procedimiento cautelar para el caso de despido de trabajadores que desarrollen o desarrollarán en un futuro inmediato funciones sindicales. En esta segunda parte opera la segunda razón del Estatuto: promoción y tutela de las asociaciones sindicales.

El juez puede disponer la inmediata reintegración del trabajador, cuando no sea fácil la prueba del justificado motivo o de la justa causa; para que surta efecto tiene que ejercitarse la acción por el trabajador conjuntamente con la intervención de la asociación o sindicato.

El sistema sancionatorio está previsto en los artículos 15, 16 y 17, en los que establece una prohibición de trato discriminatorio, y en el artículo 28 que regula la represión de las conductas anti-sindicales.

El despido por represalia constituye un acto lesivo tanto en la esfera de las relaciones intersindicales como en las interindividuales entre el empleador y trabajador; la normativa del artículo 28 aparece aplicable bajo el primer aspecto.

El cuadro de la tutela contra despidos nulos e injustificados aparece complejo por la variedad misma de los intereses en juego, pero no contradictorio.

CARLO CESTER: *El aprendizaje y la ley sobre los despidos*. Págs. 123-172.

La ley de 15 de julio de 1966, número 604, no se ocupa expresamente de los aprendices, lo que hace dudar de su inclusión en el ámbito de la tutela contra los despidos injustificados. La mayoría de la doctrina se inclina por la inaplicabilidad de la ley; la jurisprudencia, por la solución opuesta.

El artículo 10 de esta ley, al hacer una remisión al artículo 2.095 del Código civil (en el que aparece sólo las categorías de empleador y obreros) establece la exclusión de los aprendices implícitamente, en cuanto que no están en posesión de una cualificación.

La sentencia de la Corte constitucional de 4 de febrero de 1970, núm. 14, declara la ilegitimidad constitucional del artículo 10 en cuanto a esta exclusión.

Hay que ver si el comprender al aprendiz en la tutela de la ley núm. 604 representa una anomalía respecto a aquella disciplina. Para ello se examina la noción y función del aprendiz en el ordenamiento para confrontarlo con el objeto que ha inducido al legislador a establecer la disciplina de los despidos.

El artículo 2.º de la ley de 19 de junio de 1955, núm. 25, define al aprendizaje como «especial relación de trabajo», con obligación del empleador de adiestrar al aprendiz, «utilizando su trabajo en la misma Empresa». El término «especialidad» es adoptado con referencia al adiestramiento y a otras circunstancias, como la menor edad del sujeto.

El legislador ha establecido que el aprendizaje es una verdadera relación de trabajo, y que la particularidad por él establecida no incide sobre su sustancia. Para descubrir esta comunidad de tipo hay que ver si el aprendizaje es un trabajo subordinado, y si se puede configurar como relación por tiempo determina-

do. La solución positiva les excluiría de la ley núm. 604. Pero nada obliga a configurarlo de manera unívoca bajo el perfil de su duración o, siempre a tiempo determinado o siempre a tiempo indeterminado.

Sólo un desistimiento por justa causa puede provocar la extinción anticipada de la relación misma, y esto no sólo es válido durante el período de aprendizaje.

Otro problema es el del desistimiento en la relación de aprendizaje. El artículo 19 de la ley de 1955 garantiza al aprendiz la posibilidad de continuar la prestación de trabajo, a menos que al terminar el período de aprendizaje haya rescisión por el empleador. Si terminado el límite máximo la prestación continúa, es ya una verdadera relación de trabajo.

En el aprendizaje la presencia del desistimiento voluntario es innegable, sea bajo el perfil de oportunidad en el curso de la relación, sea en base al artículo 19 que prevé la hipótesis de despido cuando se cumple el límite máximo.

No es posible excluir a los aprendices de la aplicación de la ley de 1966, alegando las mismas razones que excluyen la relación de trabajo a prueba, pues ambas relaciones son diferentes. Hoy, después de la ley de 1966, interrumpir la normal relación de trabajo, por mera voluntad del empleador, es una incongruencia.

Es posible que el requisito de la relevancia «vital» del salario no adquiera aquí tintes dramáticos, pero desde el punto de vista jurídico no se debe hacer diferencia.

Hay que afirmar que la sentencia de 4 de febrero de 1970 no ha tenido el efecto de poner una norma jurídica nueva al ordenamiento, sino un obstáculo a la aplicación de una norma ya existente.—
MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 1, enero-febrero 1971.

GIUSEPE DE STEFANO: *De nuevo sobre los gastos en los juicios de previsión.*
Páginas 3-17.

Si la garantía esencial en el proceso judicial viene determinada por la igualdad de las partes, en actuación común frente al imparcial juzgador, sólo ésta será efectiva cuando ambos dispongan de medios para posibilitarla; y uno de los obstáculos a su realización viene constituido, para determinadas clases sociales, por la existencia de costas procesales.

Examina el autor la norma 57 de la ley de 30 de abril de 1969, que exonera de los mismos a los trabajadores cuyas demandas sobre prestaciones en los juicios de previsión hubiesen sido desestimadas, y afirma la inconstitucionalidad de la misma. En efecto, si bien el segundo párrafo del artículo 3.º de la Constitución italiana estima la licitud de aquellas que tienen por finalidad restablecer el equilibrio entre partes favoreciendo directamente a las que se encuentran en especial estado de sumisión social y económica, no lo hacen así cuando a éstas tratan de salvar la ineficacia de leyes, que por su inconveniente estructuración, pierden virtualidad, como es el caso del patrocinio gratuito durante el proceso.

La crítica de la citada norma se extiende a su progresivo ámbito de aplicación, cuando, referida, en principio, a demandas formuladas para obtener prestación de previsión y contra institutos de tal carácter, alude e incluye, posteriormente, en el supuesto, a los de asistencia de bien distinta naturaleza, poniendo igualmente de relieve la escasa virtualidad operativa de la imposición de costas al trabajador, cuyas peticiones se

desestiman, para el único supuesto de temeridad o demanda manifiestamente infundada, incluido el de responsabilidad procesal agravada.

No obstante el trabajador, y para un supuesto deberá reintegrar al Instituto aquellos gastos que éste hubiera anticipado: se trata de aquéllos que se originan a causa de la actividad probatoria del primero; concretamente, en los juicios de invalidez, la consulta médico-legal, según la teoría general de la carga de la prueba que, en este caso, no aparece invertida.

VITO TREVISI: *¿Existe un derecho a cambiar en el título las pensiones del I. N. P. S.?* Págs. 17-35.

La sentencia de 23 de marzo de 1970, dictada por la Corte de Apelación de Génova, reconociendo la posibilidad de liquidar la pensión de ancianidad en sustitución de la de invalidez que se venía disfrutando, al reunir el interesado los requisitos de la primera como efecto de la actividad desarrollada antes y después de su concesión, da motivo, por su importante repercusión, a un estudio de la misma dentro del contexto legislativo.

La hipótesis no configura la anulación de las contribuciones que concurrieran a la liquidación de la prestación a cargo del ente asegurador, sino a la utilización de esos mismos plazos para obtener una nueva a cambio de la que ya se disfrutaba, ante la cual, el asegurado, se presenta no como anterior pensionado, sino con un nuevo título y poseedor de un nuevo derecho, al gozo de la que ahora pretende. No se trata, pues, de acumular dos pensiones, sino de alcanzar otra, aunque, en virtud, y parcialmente, de la anterior que desaparece.

En definitiva, y puesto que el seguro obligatorio cubre diversas contingencias, riesgos con el común denominador del es-

tado de necesidad originado por la incapacidad para obtener ganancias del trabajador, éste conserva un derecho a elección, aunque condicionado al cumplimiento de requisitos concretos que lo determinan.

Pero, es en el plano legislativo donde quiebra la doctrina de la sentencia, al asignarse, en este sentido, como destino de las contribuciones pagadas ya en disfrute de la pensión, la bien distinta función de complemento, vinculado a la que ya se gozaba.

Con ello, la Corte de Apelación de Génova, no hace más que poner de relieve al existencia de un problema que habrá de resolverse, en todo caso, por vía legislativa.

ROMEO POZZATO: *La asistencia a los grandes inválidos del trabajo.* Páginas 35-36.

La ampliación del ámbito de cobertura de prestaciones que, en principio sólo eran aplicadas a supuestos de gran invalidez, encuentra realización normativa en los artículos 178, párrafo segundo, y 179 del Texto único de legislación sobre infortunio, al admitir a los diversos tratamientos de carácter médico, quirúrgico, ortopédico, etc., así como la asistencia a cursos de recuperación, readaptación y calificación profesional en actividades laborales adecuadas a su disminuida capacidad física, a aquellos trabajadores cuya incapacidad permanente declarada no llega a los 4/5 requerida para la gran invalidez. El dato obtiene relieve en el progreso de la legislación social italiana y favorable acogida por la doctrina.

Sin embargo, reconocer su evidente progreso social no significa olvidar los complejos problemas técnicos, organizativos y de naturaleza económica que las citadas normas comportan: tanto por la extensión de su ámbito aplicativo, como

por los problemas intrínsecos que en sí contiene la normativa general configuradora de la asistencia a los grandes inválidos.

Estos últimos son los problemas que se analizan: En primer lugar, por la relatividad de criterios existentes para conceptuar la gran invalidez, que olvidando circunstancias individuales que condicionan la recuperación (adaptabilidad del sujeto, edad, cultura y aptitud en el trabajo que se venía ejerciendo) se vinculan a inflexibles datos objetivos sobre disminución de capacidad física que desvirtúan la naturaleza de las prestaciones, llegándose a condicionar la asistencia sanitaria, a quienes no alcanzan el citado límite de 4/5, a la «posibilidad financiera y, en general, de medios de la especial gestión».

Si se trata de recuperación y readaptación de inválidos los problemas son de carácter técnico, a más de las que ocasiona el rechazo psicológico del individuo a someterse a ellos, aun cuando la mayoría de las veces esté vinculado a posibilidades de colocación. Por último, no parece tampoco aceptable un elenco fijo de disminuciones físicas que determinan prestaciones económicas, y que dejan fuera circunstancias especiales acreedoras a ellas.

Ante la extensión del ámbito protector de prestaciones de gran invalidez a otros sectores, los problemas originarios y específicos de la primera requieren rápida solución para la afectividad de las normas que se apoyan en ella.—F. J. PRADOS DE REYES.

Núm. 2, marzo-abril 1971.

LUGI PUCCI: *Los reconocimientos médicos del trabajador en la ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300. Págs. 233-252.*

La ley de 20 de mayo de 1970 prohíbe al médico de Empresa realizar los reco-

nocimientos de las enfermedades profesionales (incluidas en el término «infortunio»), enfermedades comunes (incluidas en el concepto *malattia*) y capacidad física del trabajador. Dichos reconocimientos los llevan a cabo, a petición del empleador, los médicos de los Institutos I. N. A. M. y I. N. A. I. L.

Es importante aclarar si el trabajador puede rehusar los controles y los reconocimientos médicos. Hay que distinguir las visitas médicas, confiadas a los servicios inspectores de los Institutos de Previsión, de los controles de capacidad física, a cargo de los entes públicos y de los Institutos especializados de Derecho público. En cuanto a las primeras, la negativa del trabajador a los controles de los Institutos de aseguración le puede ocasionar la pérdida de las prestaciones sanitarias y económicas, mientras que si se trata de Institutos de Previsión no puede determinarle consecuencias negativas. Ahora bien, si el empleador hubiera pedido el control de ausencia del trabajador por su declarada enfermedad, la sanción puede consistir desde la suspensión de la indemnización económica a la ruptura de la relación de trabajo.

El valor jurídico de las certificaciones médicas es únicamente probatorio; no son actos administrativos.

Cuando de las visitas médicas resulta la incapacidad física del trabajador y no se le pueda emplear en otras actividades equivalentes de igual o superior categoría es procedente el despido por motivo justificado.

MAURO BARNI: *¿Puede subsistir aún una tutela específica del riesgo profesional?*
Páginas 205-214.

El aseguramiento de los accidentes y enfermedades profesionales y su sistema de pensiones reciben un trato privilegiado, ocasionando gastos excesivos que al-

gunos consideran inadecuados; para evitarlo, pretenden retirarle ese privilegio y asimilarlo a cualquier otra enfermedad.

Se confirma la validez de la evolución hacia un servicio sanitario nacional y un sistema de pensiones general, en cuyo ámbito la protección de los accidentes y enfermedades profesionales deberá desarrollarse con una progresión tal que sea capaz de garantizar los actuales niveles protegidos.

El problema es afrontado aquí desde el punto de vista médico-legal. Se llega a la conclusión de la inactualidad científica que supondría una interpretación más amplia de los accidentes y enfermedades profesionales; pero el concepto de riesgo profesional y daño laboral plantea dudas y es arriesgado decidirse sobre la conveniencia o no de conservar ese trato privilegiado. — MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

ANGELO LOBINA: *Cuestiones sobre el tema de revocación de la pensión de invalidez*. Págs. 214-233.

Previo el análisis del acto de revocación de la pensión por invalidez se hace preciso la determinación de su carácter administrativo. Tal es la conclusión cuando emanado de la Administración en virtud de poderes de autotutela y en defensa de los intereses de una comunidad, con él finaliza una actividad de igual naturaleza.

Por otra parte, su calificación vendrá determinada por los supuestos a que se aplica: anulación en caso de vicios originarios del primer acto de asignación y derogación cuando se alteren las circunstancias que lo motivaron.

Ahora bien, la denuncia de tales circunstancias es pública, y cabe plantearse que ésta sea realizada por el mismo su-

jeto a quien se le asignó la pensión. El supuesto es configurable a raíz de la introducción del sistema «retributivo» y las ventajas que pudiera obtener al asignársele una pensión por vejez, superior, en todo caso, a la liquidación de suplementos dentro del sistema «contributivo» de invalidez por el desarrollo de una capacidad residual de trabajo.

En tal caso no es configurable un Derecho subjetivo que pueda ser tutelado judicialmente, a obtener dicha revocación. Sólo se lesiona un derecho cuando realmente existe, y en este sentido no es posible asignar una pensión de vejez cuando anteriormente se ha venido disfrutando de otra por invalidez.

De esta forma, la denuncia no es claramente más que la puesta en conocimiento de la Administración de tales circunstancias como medio para la adopción de un procedimiento que al actuar el mandato normativo cumple los fines de gestión que han sido encomendados.—F. J. PRA-DOS DE REYES.

RIVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

Núm. 1, 1971.

LUIGI MONTUSCHI: *Il potere disciplinare e l'art. 7 dello "statuto" dei lavoratori*. Páginas 72-96.

El llamado «estatuto de los trabajadores», o sea, la ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300, de protección de la libertad y dignidad de los trabajadores y de la libertad sindical en la Empresa, es posiblemente la norma laboral italiana más importante desde la Constitución republicana, contiene no sólo normas colectivas, de sostenimiento del sindicato organizado, sino que coincide también en el plano de lo individual, como se evi-

dencia particularmente en su artículo 7.º, que enriquece el contenido del bien es- caso artículo 2.106 del Código civil. Según Montuschi, se trata de una norma fundamental que supone «un cambio que puede decirse histórico en la configuración del poder disciplinario».

El autor realiza un comentario exegético del precepto, indicando los puntos más salientes de la nueva disciplina: la cognoscibilidad y necesaria publicidad (auténtica condición de eficacia) de las normas disciplinarias, la «procesalización» del poder, derivada del deber de notificación preventiva de los cargos al trabajador, y de ser oído éste previamente, incluso con asistencia sindical, antes de ser sancionado, la eliminación de antecedentes a los dos años de la sanción, etc.

El problema más delicado de la nueva disciplina, y al que Montuschi dedica no más detenida atención, es la aplicación de la nueva normativa a los supuestos de despido, basados en faltas disciplinarias del trabajador. La letra del artículo 7.º no es clara al contener una salvedad «sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de 15 de julio de 1966», que como es sabido regula el despido. Esta salvedad puede suponer la exclusión de despido del marco de las nuevas garantías como remedio configurado por el Derecho común, o puede suponer, al contrario, la necesaria integración entre ambas disciplinas, permitiéndose expresamente el despido como sanción disciplinaria, pese a la prohibición general de sanciones que supongan una modificación definitiva de la relación. El autor sostiene esta segunda tesis, en base tanto a la *ratio* de la disposición, como a la características de la sanción disciplinaria, en cuya definición lo esencial es tanto el permanecer en la esfera de la autotutela del sujeto activo, como, sobre todo, el fin y la función perseguida, y no tanto el medio utilizado para ese fin. Se produciría un grave di-

vorcio entre la forma jurídica y la realidad efectiva si el despido disciplinario se extrapolase del sistema de las sanciones privadas, de ahí que concluya afirmando que las garantías previstas en el artículo 7.º (comunicación, derecho de audiencia, limitada operatividad de la reincidencia, plazo de espera para la imposición, reclamación posterior con efecto suspensivo, etc.), han de aplicarse también al despido. Precisamente la posible contradicción entre ese plazo de cinco días que ha de esperarse para la imposición de la sanción y la exigencia de despido inmediato propio del despido extraordinario puede ser un obstáculo a esta solución. Aquí el autor se defiende frente a sus previsibles contradictores, afirmando que en la alternativa entre la exigencia de máxima rapidez, al despido y la de respeto del espacio temporal mínimo, sobre todo si se tienen en cuenta las graves e irremediables consecuencias del despido, debe optarse por lo segundo, ya que la determinación fáctica realizada por el empleador, su interpretación y calificación no deben tener tal margen de credibilidad que impidan una prosecución brevísima de la propia relación. «Suprimir la fase procesal equivale sustancialmente a reintegrar al empresario en la plenitud de su posición subjetiva, reconociéndole un margen de poder incompatible con la actual configuración normativa de la relación, así como atribuir a su "juicio" tal credibilidad, en el plano de la justicia interprivada, que haga superfluo incluso el respeto de la regla de la contradicción».

El artículo termina con un análisis detenido del procedimiento de reclamación *a posteriori* de la sanción, en que se muestra una propensión del legislador en favor de un instrumento conciliativo arbitral, teniendo especial interés el problema de la suspensión de la sanción hasta la decisión, a cuya problemática hace especial referencia.

UMBERTO ROMAGNOLI: *Giolitismo, burocrazia e legge sull'impiego privato*. Páginas 187-198.

Es muy significativo que la primera intervención legislativa sobre contrato de trabajo se produzca en Italia en el sector de los empleados. Existen diversas explicaciones a este tratamiento separado y privilegiado del empleo privado. Romagnoli, formula también su opinión personal partiendo de la hipótesis de trabajo de que la ley sobre el empleo privado de-

riva del creciente interés de la clase dominante a reconstituir sobre bases diversas un sistema de mando empresarial en crisis y racionalizar el poder en el ámbito de los aparatos administrativos, a través de una interacción entre las experiencias del empleo privado y del empleo público. En el trabajo se analiza sutilmente punto por punto las analogías existentes en la organización burocrática del empleo privado y de la función pública, y cómo la regulación de éste sirvió fundamentalmente de modelo a aquél.—M. R. P.

PORTUGAL

ESTUDOS SOCIAIS E CORPORATIVOS

Núm. 32, 1969.

JOAO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO: *O direito de reclamação do trabalhador* (El derecho de «reclamación» del trabajador). Págs. 41-60.

Este Derecho supone, de un lado, la facultad concedida al trabajador para dirigirse contra la entidad patronal, siempre que ésta se extralimite en el ejercicio de su poder disciplinario, discutiendo la validez de la sanción aplicada (aspecto negativo), y de otro, la facultad genérica de sugerir o proponer a la misma mejores condiciones de trabajo, tanto particulares como generales respecto de la comunidad de trabajadores (aspecto positivo).

El derecho de «reclamación» significa un sistema de comunicación entre los trabajadores y los empresarios, que contribuye a la armonía en el interior de la Empresa. En la ley de Contrato de trabajo (Decreto-ley de 24 de noviembre de 1969) ambos aspectos están recogidos. Así, el artículo 31.4 concede al trabaja-

dor la posibilidad de reclamar ante el jefe jerárquicamente superior inmediato al que aplicó la sanción, siempre que no existieran en la Empresa comisiones disciplinarias de composición paritaria y sin perjuicio de la reclamación ante la comisión corporativa, si la hubiere; las comisiones paritarias son, pues, preferidas a la vía jerárquica, mientras que la remisión a las corporativas debe ser entendida en relación con el núm. 5 del artículo 11 del Decreto ley núm. 43.179 (23 de septiembre de 1960), que atribuye a aquéllas el intento de la conciliación obligatoria en cuestiones derivadas del contrato individual de trabajo. Hay que tener en cuenta, además, que la reclamación no puede extenderse al despido, pues éste no es, en realidad, una sanción disciplinaria, sino la resolución del contrato de trabajo, bien que pueda ser consecuencia de un procedimiento disciplinario.

El artículo 32.1.a —que considera abusivas las sanciones disciplinarias impuestas al trabajador que haya reclamado legítimamente contra las condiciones de trabajo— presupone el derecho de reclamación en su aspecto positivo; sin embargo, falta aquí la previsión de un procedimiento de reclamación, en modo al-

guno imputable a olvido del legislador, en cuanto que se hallaba recogido en el proyecto, en el núm. 4 del artículo 32, que no quedó incorporado al texto definitivo.—LUIS CAMPS RUIZ.

FERNANDA AGRIA: *A mulher e o trabalho-absentismo* (La mujer y el trabajo-absentismo). Págs. 61-74.

Cabe conceptuar el absentismo como una situación intermedia entre la integración perfecta en la Empresa y el abandono puro o simple, sería, pues, como una suspensión de la relación de trabajo.

El esquema de dirección de la Empresa se basa en el binomio hombre-máquina, resintiéndose si falta alguno de estos elementos y, dado el carácter personal de la prestación debida por el trabajador, implica, entre otras, su no obligación de presentar un sustituto en caso de hallarse imposibilitado de comparecer el trabajador, sea cual sea la causa. El puesto de trabajo queda así provisionalmente abandonado, debiendo el empresario, hasta la vuelta de aquél, reestructurar las tareas en la Empresa.

La gravedad del fenómeno se acelera si un determinado grupo social acusa un grado de absentismo superior a la media general, y éste es el caso del trabajo femenino. Esto motivará retenciones empresariales a la hora de facilitar trabajo a las mujeres y justificará, a su vez, las diferencias salariales en razón del sexo, dado que el menor salario femenino vendrá a compensar los días de trabajo perdidos por las trabajadoras.

Esta teoría la pretendimos contrastar con la realidad, mediante un muestreo efectuado con noventa trabajadores y ochenta y una trabajadoras, cantidades reducidas que limitan el resultado de la encuesta. Nos fijamos, primero, en el

detalle del tiempo perdido, y vimos que se reafirma aquella idea inicial, pues sólo un 25 por 100 de las mujeres no había tenido una sola falta, mientras en este caso se encontraban un 42 por 100 de los hombres. Introdujimos un segundo factor, la edad, y comprobamos que así como los hombres tienen un absentismo estable a lo largo de su vida profesional, las mujeres presentan un trazado muy irregular. Hasta los veinticinco años la tasa es prácticamente idéntica, pero se incrementa destacadamente para las mujeres a partir de esa edad y hasta los cuarenta. La motivación reside en que la mujer deberá compartir sus tareas profesionales con sus tareas domésticas y familiares, y por esta razón, tanto el ambiente social como la legislación permitirán estas interrupciones. Así, la legislación portuguesa la consideró primero como falta justificada, pasando en el Decreto-ley número 49.408 a englobarse en el capítulo de la suspensión. A partir de los cuarenta años la tasa volverá a equilibrarse entre los dos sexos.

Otro dato a considerar son los salarios, y así comprobamos que en los escalones más bajos de la tabla de salarios suelen encontrarse una mayoría de mujeres con un índice elevado de absentismo. Sin embargo, las situadas en la parte alta tienen un índice muy bajo. La razón es sencilla, los bajos salarios llevan aparejados un menor interés profesional y económico, permitiendo que en caso de necesidad de que uno de los cónyuges permanezca en casa, sea éste la mujer, pues la pérdida de su salario tiene una incidencia menor en la economía familiar, que si el perdido es el del esposo.

Como conclusión cabe señalar que dado el origen, profesional y social del fenómeno, se derivan la exigencia de diversas soluciones. Por un lado, es evidente la necesidad de crear organismos que auxilien a la mujer en la labor de educación

de los hijos, y, por otro lado, fomentar sus posibilidades de aprendizaje y promoción dentro de la Empresa, incrementando sus salarios. Cuando en estas mate-

rias la mujer llegue al nivel del trabajador masculino, no cabe duda de que su tasa de absentismo será similar a la de éste.—VICENTE SAMPEDRO GUILLAMÓN.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO

Vol. 84, núm. 4, octubre 1971.

GINO GIUGNI: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Italia.*

En los últimos años las relaciones sindicales en Italia han experimentado un profundo cambio, intensificado en el período 1968-1971, e influyendo en gran medida la tendencia hacia la unidad sindical de las tres grandes Confederaciones sindicales: CGIL, CISL, UIL. Unidad planteada a la vista de las luchas sindicales desarrolladas en los últimos años y agudizadas en el último trimestre de 1969, período bautizado con el nombre de «Otoño candente». Los sindicatos ante las nuevas formas de lucha espontánea de la clase trabajadora y para mantener su posición de guía en el encauzamiento de los conflictos, imprimen una reactivación en sus estructuras, transformándose de un movimiento de asociados en representante de toda la clase obrera, abandonando la política de defensa de los intereses de sus miembros por la de representación de los intereses de sindicados y no sindicados, puesto que aún habiendo experimentado el índice de sindicación un notable incremento el número es inferior al 50 por 100. Producto de esta nueva estrategia de lucha obrera el sistema de contratación colectiva aplicable a todo el país, bien para toda la industria o por ramas de producción, sufre una profunda crisis, siendo sustituida por la pactación a nivel

de Empresa, sistema que se ve obstaculizado, entre otras razones, por el retroceso económico iniciado en 1963.

Un hecho que refleja el alcance de los cambios introducidos en el seno de las relaciones sindicales es la aparición de acuerdos llevados a cabo en muchas ocasiones con exclusión de las secciones sindicales de Empresa y de las comisiones internas. Pactos que responden a un auténtico procedimiento decisorio a nivel de base y utilizando como elemento negociador a trabajadores representantes, elegidos directamente por sus compañeros de taller, departamento o sección que reciben el nombre de «delegados» y que en un gran número de casos no son miembros sindicales.

En opinión del profesor Giugni otro de los factores determinantes de los cambios producidos es la elaboración del «estatuto del trabajador» que a pesar de no haber sido aprobado hasta diciembre de 1970 tiene una gran trascendencia en el otoño candente como declaración política legislativa. El estatuto trata, por un lado, de aplicar los principios constitucionales que garantizan la libertad y el derecho de los trabajadores a un trato equitativo y, por otro, modernizar los métodos de gestión del personal y fortalecer el reconocimiento de los sindicatos en el lugar de trabajo, posición que tenía muy debilitada.

El ritmo de lucha alcanzado durante el otoño candente es tan alarmante que llega a temerse una auténtica convulsión política; hecho no desencadenado, por el alto control ejercido por los sindicatos, control que habían logrado restablecer en

1968. Los sindicatos pretendían encontrar una solución al conflicto y no derrocar al sistema. Este período convulsivo finaliza con la pactación del nuevo contrato colectivo nacional de los trabajadores metalúrgicos el 21 de diciembre de 1969, el cual abre nuevas posibilidades en el campo de la contratación colectiva.

Los sindicatos han sacado como conclusión de las luchas de 1969 que la fuerza y el poder de negociación de ellos es mayor cuando las negociaciones se llevan a cabo a nivel nacional.

Por la importancia que han tenido las luchas sindicales del último trimestre de 1969 en los cambios políticos italianos recomendamos la lectura del artículo que el profesor Giugni ha publicado en la revista *Il Mulino*, núm. 207, págs. 24-43, 1970, y que con posterioridad ha sido insertado en la revista de *Sociologia du Travail*, núm. 2, 1971, bajo el título de «L'Automne Chaude syndical».

G. RAKITIN: *La Inspección del Trabajo en la U. R. S. S.*

Después de una detallada exposición sobre el origen y evolución histórica de la Inspección de Trabajo, el profesor Rakitin nos describe con gran profusión de datos su estructura y funcionamiento, resaltando su característica fundamental: la dualidad inspectora, referida a los órganos estatales y a los sindicatos; ambas funciones están coordinadas merced a los estrechos vínculos que poseen, tanto a nivel central como a nivel local.

Sin dejar de resaltar la actividad desarrollada por el Estado, debemos hacer notar que el sistema más generalizado de Inspección es el llevado a cabo por los sindicatos, función a la que se encuentran adscritos dos clases de inspectores: los inspectores generales y los inspectores técnicos a tiempo completo. Además, par-

ticipan los administrados en la función inspectora de los sindicatos a través de los inspectores técnicos a tiempo parcial vulgarmente llamados «activistas», reclutados entre el personal de las empresas; ingenieros, técnicos superiores, trabajadores cualificados..., debidamente adiestrados en el conocimiento de la legislación y en los métodos prácticos de supervisión. Los «activistas» poseen las mismas facultades que los inspectores a tiempo completo salvo la de imponer multas.

Del análisis de la estructura de la Inspección de Trabajo en la URSS podemos sacar como datos fundamentales los siguientes:

a) La dualidad en la función inspectora, ya mencionada con anterioridad.

b) La delimitación de la competencia en materia de protección y de inspección, tanto en la separación, órganos estatales-sindicatos, como en cada uno de éstos.

c) Participación; según palabras del autor una de las características más originales del sistema soviético es que la responsabilidad de Estado se completa con el control que los trabajadores ejercen por conducto de sus sindicatos.

d) Capacidad sancionadora de los inspectores técnicos a tiempo completo; en casos de necesidad tienen amplias facultades para sancionar al personal administrativo o técnico responsable de infracción de la legislación laboral.

Este punto es de gran interés y sería importante poder hacer un estudio pormenorizado sobre los resortes administrativos que evitasen las posibles arbitrariedades de los inspectores técnicos en la valoración de las infracciones.

YVES DELAMOTTE: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Francia.*

El autor, director del Instituto de Ciencias Sociales del Trabajo de París, se plantea, como objetivo fundamental de su ensayo, analizar el sustrato de relaciones que constituyan la base de la negociación colectiva en Francia.

Distingue en la evolución dos momentos plenamente diferenciados, abarcando el primero desde 1950 (antes de esta fecha la negociación colectiva es esporádica y de escasa importancia) a la revolución de mayo de 1968, y el segundo desde esta fecha hasta el momento actual. Al final del primer período se produce una reactivación de la negociación colectiva, motivada en una cierta medida por la aparición de factores que iban a estar presentes en el período posterior.

Con posterioridad a los acontecimientos de 1968 se pone de manifiesto un cla-

ro desarrollo de la negociación colectiva que se proyecta en una triple dirección:

— Ampliación del contenido de la negociación colectiva con nuevas cuestiones.

— Variación del ámbito de negociación que se manifiesta en la existencia de acuerdos con carácter nacional e interprofesional.

— E introducción de la negociación en sectores donde anteriormente su papel había sido muy reducido.

Todos estos aspectos, las causas que les posibilitan y desencadenan (política gubernamental y de estimular la negociación, acción y estrategia sindical y cambio de mentalidad de los empleadores) y la tradicional negociación por ramas de actividad son objeto de un detenido tratamiento.

Finalmente, el autor concluye con la esperanza de que la evolución siga poniendo de manifiesto las enormes posibilidades que en sí mismo encierra el sistema.—JOSÉ A. SAGARDOY.

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. 182 (marzo-abril 1972)

Estudios:

Jesús López Medel : «Declaración XIII del Fuero del Trabajo y Ley Sindical».

Jorge Uscatescu : «Trabajo, burocracia, organización social».

W. von Rauchhaupt : «El Derecho divino y el Derecho natural humano en el Derecho espacial».

José Iturmendi Morales : «En torno a la idea de Imperio en Alfonso X el Sabio».

Germán Prieto Escudero : «Balmes o la prioridad de lo sociorreligioso sobre lo politicoeconómico».

Estado - Iglesia:

Isidoro Martín Martínez : «La libertad religiosa en la Ley Orgánica del Estado».

Notas:

Joseph S. Roucek : «Examen *post-mortem* de Khrushchev».

José María Nin de Cardona : «Mahtma Gandhi : Primer Apóstol de la defensa de los derechos humanos».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	450,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	9,50 \$
Otros países	10,50 \$
Número suelto : España	100,— pesetas.
» » Extranjero	2,75 \$

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 8.—MADRID-13 (España)

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel ALONSO OLEA. Juan Ignacio BERMEJO GIRONÉS. José María BOQUERRA OLIVER. Antonio CARRO MARTÍNEZ. Manuel F. CLAVERO ARÉVALO. Rafael ENTRENA CUESTA. José A. GARCÍA-TREVIJANO FOS. Fernando GARRIDO FALLA. Ricardo GÓMEZ-ACEBO. Jesús GONZÁLEZ PÉREZ. Ramón MARTÍN MATEO. Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO. Sebastián MARTÍN-RETORTILLO. Alejandro NIETO. Manuel PÉREZ OLEA.

Fernando SAINZ DE BUJANDA. José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario : EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto : JOSÉ RAMÓN PARADA VÁZQUEZ

Sumario del núm. 67 (enero-abril 1972)

ESTUDIOS :

- R. Martín Mateo : «Penetración pública en la propiedad urbana».
- J. R. Parada Vázquez : «El poder sancionador de la Administración española y la crisis del sistema judicial penal».
- L. Cortiñas Peláez : «Estado democrático y Administración prestacional».

JURISPRUDENCIA :

I. *Comentarios monográficos*

- T. R. Fernández Rodríguez : «Expropiación y responsabilidad ; criterios jurisprudenciales».
- E. Rivero Ysern : «El contrato administrativo ante las jurisdicciones contencioso-administrativa y civil».

II. *Notas*

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

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

I. *España*

Pedro de Miguel : «Las Comisiones interministeriales».

II. *Extranjero*

F. Sosa Wagner : «Los estudios de Derecho público en Alemania : Problemática actual».

BIBLIOGRAFÍA :

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

Precio de suscripción anual

España	450,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	9,— \$
Otros países	9,5 \$
Número suelto : España	175,— pesetas.
» » Extranjero	3,— \$

Pedidos :

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOL9, 8.—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 FUEYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA, Antonio DE LUNA GARCÍA (+), Enrique MANERA REGUEYRA, Luis GARCÍA ARIAS, Luis MARIÑAS OTERO, Carmen MARTÍN DE LA ESCALERA, Jaime MENÉNDEZ (+), Bartolomé MOSTAZA, Fernando MURILLO RUBIERA, Román PERPIÑÁ GRAU, Leandro RUBIO GARCÍA, Tomás MESTRE VIVES, Fernando DE SALAS, José Antonio VARELA DAFONTE, Juan DE ZAVALA CASTELLA

Secretaría:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 120 (marzo-abril 1972)

Estudios:

- «Supuestos en Política internacional: seguridad, garantía, enlace, aislamiento», por José María Cordero Torres.
- «La Europa de los diez», por Camilo Barcia Trelles.
- «Veinte años del Plan de Colombo», por Luis Mariñas Otero.
- «El discurrir del panafricanismo en un mundo de Estados africanos independientes», por Leandro Rubio García.
- «Integración socialista», por Stefan Glejdura.

Notas:

- «El Líbano y su otra cuestión del Próximo Oriente», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «La P. I. C. A.: una organización capitalista plurinacional en Asia», por Luis Mariñas Otero.

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

Precios de suscripción anual

España	400,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	9,— \$
Otros países	9,50 \$
Número suelto: España	80,— pesetas.
» » Extranjero	2,25 \$

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

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA GARCÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 59 (septiembre-diciembre 1971)

Ensayos:

- Andrés Fernández Díaz y Luis Rodríguez Saiz : «El sector transportes en España, con especial referencia al III Plan de Desarrollo y a otros Planes extranjeros».
- Miguel A. Palazuelos : «La Selección de Inversiones en los transportes. Sn desarrollo en España».
- Rafael Izquierdo : «La política común de transportes en las Comunidades europeas».
- Manuel Rodríguez Cebrián : «La fiscalidad de los transportes por carretera en España dentro del marco europeo».
- Enrique Ballester : «Programa de investigación en economía a través de tesis doctorales».
- Stefan Glejdura : «Problemas de la integración en el COMECON».
- J. B. Donges : «Una nota sobre las fuentes del crecimiento industrial en España».
- R. Calle Saiz : «Un comentario sobre la obra de B. Hanson y W. W. Snyder : La política presupuestaria en siete países, 1955-1965».

Documentación:

- La elección de las inversiones en las infraestructuras de los transportes (con especial referencia a los métodos de racionalización de la elección presupuestaria R. C. B.).
- Bibliografía sobre economía del transporte.
- Estadística sobre transporte.
- I. Estadísticas internacionales de transporte.
- II. Estadísticas de transporte en España.

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

España	300,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	6,— \$
Otros países	7,— \$
Número suelto : España	125,— pesetas.
» » Extranjero	2,75 \$

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director : LUIS GONZÁLEZ SEARA
Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

CONSEJO ASESOR

Efrén BORRAJO DACRUZ, Manuel CAPELO MARTÍNEZ, Salustiano DEL CAMPO URBANO, José JIMÉNEZ BLANCO, Manuel JIMÉNEZ QUILÉZ, Carmelo LISÓN TOLOSANA, Francisco MURILLO FERROL, José Luis PINILLOS, Luis SÁNCHEZ AGESTA, Juan VELARDE FUERTES

Sumario del núm. 4 (enero-abril 1972)

Estudios y notas:

- Salustiano del Campo Urbano: «Nota sobre los indicadores sociales».
- Leopold Rosenmayr: «Ciencia y criticismo como medios de innovación urbana».
- Juan Díez Nicolás: «Concentración y centralización como procesos ecológicos».
- Carlos Moya: «La dialéctica hegeliana como primera fundamentación metafísica de la Historia Social Humana».
- Roger Bastide: «La pluridisciplinariedad, ¿puede enseñarse?».
- Jorge Esteban: «La influencia política de los medios de comunicación de masas ante su necesaria constitucionalización».
- J. A. Durán: «Trabajos, agitaciones y diferencias de condición en la Galicia no urbana» (Rianzo, 1910-1914).
- Luis Rodríguez Zúñiga: «Raymond Aron y la clase dirigente».
- Antonio Ezequiel González Díaz-Llanos: «Notas sobre la estructuración social de Portugal».
- Francisco Javier Cuadrat Ciurana: «Algunas notas sobre "La Justicia Social". Primera época: Reus».

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 :

LIBRERIA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS

POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

SOCIOLOGIA DE LA CULTURA MEDIEVAL

Por *Alfred VON MARTIN* (Colección «Civitas». Edición 2.ª, 1970. 140 págs. Formato: 11,5×19 cm.)

Agotada la anterior edición, el Instituto publica este libro de uno de los profesores más agudos e inteligentes de la Universidad alemana. La labor investigadora del autor se orientó preferentemente hacia la sociología de la cultura. La preocupación básica de este libro es la magna cuestión relativa al lugar que en el orden psíquico-espiritual ocupamos en el tiempo histórico y la de saber hasta qué punto se halla socialmente condicionado en la común historia y en el desarrollo sociológico.

Este volumen contiene un breve ensayo sobre Sociología y Sociologismo para, posteriormente, entrar de lleno en el tema de la «Sociología medieval», que analiza frente a las críticas depreciativas de la Edad Media, como a la visión romántica de la misma que pretendieron hacer de la Edad Media una «leyenda rosa».

Se trata de un estudio minucioso que debe ser objeto de consulta para quien se sienta interesado en el desarrollo de la cultura medieval, de ese importante período de tránsito entre el mundo cristiano y el mundo moderno.

Precio: 125 ptas.

DERECHO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Por *Juan GARCIA ABELLAN*. (Colección «Estudios de Trabajo y Previsión». Edición 1969. 416 págs. Formato: 15,5×21 cm.)

En la bibliografía laboral española no es corriente un trabajo tan exhaustivo y de sistemática tan clara como este que ofrece el señor García Abellán en su obra. El tema de los conflictos colectivos constituye hoy una forma de manifestación típica de la conciencia de las masas. La realidad normativa española está tratada exhaustivamente, enriqueciendo con ello los exigüos estudios que hasta ahora se habían publicado. El sugestivo índice, en sus partes fundamentales, expresa el interés de la obra, pues desde la concepción genérica del conflicto colectivo, pasando por el estudio de la «huelga», como un fenómeno sociológico de primera magnitud, que se estudia desde el punto de vista profesional, extraprofesional y como acto de provocación, finaliza el trabajo reconsiderando el régimen jurídico del paro concertado, su regulación, sus efectos y los distintos sistemas de solución para los conflictos colectivos, ya sea la conciliación o transacción, el arbitraje o la intervención sindical o de la Administración.

Precio: 275 ptas.

AYER, 1931 - 1953

Por *Carlos MARTINEZ DE CAMPOS*, Duque de la Torre (Colección «Historia Política». Edición 1970. 512 págs. Formato: 17 x 24 cm.)

Como continuación al primer volumen publicado bajo este mismo título en 1946, éste que acaba de darse a la luz ofrece al lector una serie de recuerdos, anécdotas y hechos históricos que corresponde a una época histórica de las más decisivas que ha vivido nuestra Patria. Sus páginas ofrecen el pulso de acontecimientos vividos por el autor durante el período de la II República, para entrar de lleno en ese acontecimiento tan decisivo como fue la guerra civil. El período de ésta entre 1936-1939 recoge inéditas instantáneas de unos recuerdos personales que, sin extenderse «más allá del campo y del alcance de unos gemelos de campaña», revelan hechos y circunstancias sobre las cuales hasta ahora nada se había escrito. Sobre ello, está una información vivida intensamente desde la Jefatura del Estado Mayor Central. Se trata de narraciones que, como muy bien confiesa el autor, «serán de utilidad para la verdadera Historia». En este libro están recogidas misiones militares de tanta importancia como las llevadas a cabo en Suecia, Alemania y Rusia durante la segunda guerra mundial; las impresiones cuando estuvo mandando el «Campo de Gibraltar» y recuerdos de embajadas y viajes que enriquecen la panorámica de su contenido y que sobre su bella prosa de amena lectura se refleja la sincera expresión de un pensamiento que profesa su gran amor a España y a la Milicia.

Precio : 375 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

Por *Miguel HERNAINZ MARQUEZ*. (Colección «Estudios de Trabajo y Previsión». Edición 1969. 10.ª edición corregida y aumentada. 1115 páginas.)

El éxito de este libro como texto en las Escuelas Sociales ha determinado que desde su aparición en 1944 se haya llegado a la actual décima edición. Como en los anteriores, el autor ha actualizado numerosos capítulos del libro para ponerlo de acuerdo con las disposiciones más recientes, así como la jurisprudencia laboral.

Precio : 550 ptas.

FUTURO PRESENTE

REVISTA DE CIBERNETICA Y FUTUROLOGIA

Director : VINTILA HORIA

Sumario del núm. 7, año II (abril 1972)

Masanao Toda : «La necesidad de una ciencia de la civilización».
Víctor Gauvain-Mauger : «El proyecto de túnel bajo el canal de la Mancha».
Jaime Lleo de la Viña : «En torno a nuestro entorno».
Fernando Sáez Vacas : «Educación social e informática».

Temas del año:

«Los jóvenes cara al futuro».
Pietro Ferraro : «Absorción y calificación de los jóvenes en el mundo de mañana».
Helmut Ornauer : «Los jóvenes y el futuro».

Diálogos con los futuribles:

Jacques Rueff : «La subida del orden en el Universo».
Demetrio Copceag : «Sobre la previsibilidad de los cambios lingüísticos».

Libros y futuribles.

Palabra viva:

Henri Laborit : «El porvenir de la farmacología».

Suscripción : 450 pesetas ó 1.000 pesetas como *suscriptor de honor* (diez números). Extranjero : 10 dólares.

Dirección y redacción :

Avda. del Generalísimo, 29.—MADRID (16)

Teléfono 270 58 00, Ext. 294 y 295

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

ORGANO DEL INSTITUTO «BALMES» DE SOCIOLOGIA
DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES
CIENTIFICAS

CONSEJO DE REDACCION

Director :

CARMELO VIÑAS Y MEY

Catedrático de la Universidad de Madrid.
De la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas

ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ
Profesor de la Universidad de
Madrid. De la Real Academia
de Ciencias Morales y Políticas.

SALUSTIANO DEL CAMPO
Catedrático de Sociología de la
Universidad de Madrid

JOSÉ ROS JIMENO
Profesor de la Escuela de Es-
tadística de la Universidad de
Madrid.

JOSEPH S. ROUCEK
Professor, City University of
New York. (Queensborough
College, Bayside.)

CONTIENE :

Secciones doctrinales:

- I. Sociología.
- II. Problemas de población.

Secciones informativas:

- I. Información española.
- II. Información europea.
- III. Información americana.
- IV. Sociología religiosa y catolicismo social.

Notas bibliográficas.

Precios de suscripción anual

Suscripción anual para España	160 pesetas.
Suscripción anual para el extranjero ...	220 „
Número suelto para España	50 „
Número suelto para el extranjero	60 „

LIBRERIA CIENTIFICA MEDINACELI

Duque de Medinaceli, 4.—MADRID-14

EDITORIAL PETRO NAVE

Publica tres revistas de excepcional calidad literaria y técnicas :

AERONAVES

BANCA & SEGUROS

PETROLEO Y MINERIA DE VENEZUELA

Únicas en su género en Venezuela.

Sin compromiso u obligación solicite ejemplar muestra escribiendo a :

EDITORIAL PETRO NAVE

Avenida Universidad, Edificio Zingg 221-23

Caracas (Venezuela). Teléfono: 42 59 37

Cables: «Petronave»

COSMOVISION

POR

QUIML

— Un bello libro de relatos por uno de los mejores novelistas venezolanos.

— Amor, fantasía, verismo, realidades, en un manojito de breves trabajos.

Del mismo autor, solicite :

IMAGENES

Novela sobre las luchas universitarias en América Latina.

Según el novelista Tomás Salvador, «de esos estudiantes pueden salir los futuros guerrilleros o doctorcitos».

EDICIONES MARTE

Galerías Comerciales, 18. Concillo de Trento, D 31

Barcelona (V)

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

acaba de publicar:

MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL

por

JOSE BUGEDA

He aquí un instrumento de trabajo que trata, ante todo, de dar respuesta a la cuestión ¿cómo hacerlo? Dirigida tanto al especialista como a quien tenga que investigar en el campo social, sin serlo expresamente; se utiliza un lenguaje claro sin merma del rigor científico. Por hoy; es el manual más completo y al día que existe en el mercado mundial. Junto a los métodos basados en la estadística clásica, se presentan los técnicos de la ecología, los de la sociometría y los basados en la nueva estadística no paramétrica.

El profesor Bugeda, uno de los primeros pioneros en nuestro país de las técnicas de investigación social científica, ha rendido un servicio evidente a la investigación.

Colección "Estudios de Sociología". Edición 1970. 546 págs.

Precio: 475 ptas.

El Instituto de Estudios Políticos

Publica periódicamente:

- REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS** (Bimestral)
- REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL** (Bimestral)
- REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA** (Cuatrimestral)
- REVISTA DE POLITICA SOCIAL** (Trimestral)
- REVISTA DE ECONOMIA POLITICA** (Cuatrimestral)

La amplitud de la difusión actual de estas cinco Revistas las convierte en vehículo inestimable de la más eficaz propaganda.

Las tarifas de publicidad actualmente vigentes son las siguientes:

Interior, cubierta posterior	4.000 ptas.
Una plana corriente	3.000 "
1/2 plana corriente	2.000 "
1/3 plana corriente	1.000 "
1/4 plana corriente	700 "

Para información dirigirse al

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Departamento de REVISTAS

Plaza de la Marina Española, 8. — Teléf. 247 85 00

MADRID-13



100 pesetas

