

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 106, abril-junio 1972.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *Trabajo y capital en el III Plan de Desarrollo.*

Concebir la economía como ciencia de la riqueza no deja de tener su dosis de ironía en un mundo en el que más de dos terceras partes padecen hambre. Elaborar un Plan de Desarrollo con el capital como factor productivo estratégico puede resultar trágico en un país que, como España, cuenta con más de 300.000 hombres parados y está amenazado por la repatriación de miles de españoles emigrantes.

Para salvar la ironía de la primera situación se ha propuesto concebir la economía no como ciencia de la riqueza, sino como ciencia de la pobreza; para evitar la contradicción que oculta el sistema económico en general y, en particular, el III Plan de Desarrollo, propongo que estudiemos la economía como *ciencia de las necesidades*. No olvidemos que si bien es verdad que la pobreza es una necesidad, no toda necesidad se reduce a la pobreza. ¿Acaso el trabajo no es una necesidad tan acuciante o más que la pobreza?

VICTORINO ORTEGA: *Los objetivos sociales en el III Plan de Desarrollo.*

Los objetivos sociales están bastante claros, pero la forma de aplicar las me-

didias empleadas para alcanzar esos objetivos hace que esas medidas se asemejen más a una política de control de los salarios, sin control de precios, que a una verdadera política de rentas.

JAVIER GOROSQUIETA: *El triángulo mágico en el III Plan: pleno empleo, estabilidad de precios y crecimiento económico.*

¿Va a ser posible alcanzar la meta propuesta de crecimiento anual acumulativo del producto nacional bruto entre un 6,5 y un 7 por 100 en términos reales, es decir, en pesetas constantes? Según cifras oficiales, el crecimiento anual acumulativo y en términos reales, fue del 6,2 por 100 en el I Plan, y del 6,7 por 100 en el II. El III Plan, pues, trata de superar en este objetivo clave a los dos anteriores. ¿Se ha tecnificado tanto la economía española durante estos últimos años; ha mejorado en tan alto grado y en tan poco tiempo las condiciones estructurales o básicas de nuestra economía de tal manera que se pueda esperar con optimismo la superación de los Planes anteriores? No lo sabemos con seguridad, pero mucho me temo dos cosas: primera, que sucumbamos al triunfalismo de superar a cualquier precio los objetivos propuestos, como sucedió en el I Plan, lo cual fue causa de su fracaso relativo; segunda, que esa tarea de crecimiento se logre a costa de abandonar relativamente las reformas estructurales

de nuestra economía, que son las únicas que pueden estabilizarnos a largo plazo y poner las sólidas bases de una prosperidad permanente.

ANTONIO GUILLÉN: *Una realidad denunciada: el crecimiento con desempleo.*

El año económico 1971 va a servir probablemente el estudio y diferenciación de conceptos para los estudiantes españoles de Economía en los próximos cursos. Porque no es nada frecuente la aparición simultánea de los tres fenómenos que en este año han ocurrido: un crecimiento débil del P. N. B., que ha podido ser considerado como estancamiento en muchos sectores; un superávit extraordinario de la balanza básica (balanza corriente + balanza de capital a largo plazo) y un movimiento inflacionista también enormemente fuerte. Da la impresión de que el extremismo más absoluto ha venido a presidir la clausura de nuestro II Plan de Desarrollo.

OSWALD VON NELL-BREUNING: *La exigencia de la doctrina social de la Iglesia ha de ser tomada como verdadera.*

Cuando hablamos de la «exigencia de veracidad» de la doctrina social católica, entendiendo por tal la doctrina social de la Iglesia católica, queremos decir algo más que lo que es propio de cualquier doctrina; la doctrina social de la Iglesia no sólo aspira a ser verdadera, sino que quiere imponerse —por lo menos para los miembros de esta Iglesia— de una forma coactiva; exige de sus fieles el que la acepten como verdadera.

PEDRO URIARTE: *Emergencia del hombre en los sistemas de organización y de gestión.*

Los sistemas económicos, tanto el capitalista como el marxista, evolucionan em-

pujados por un hombre y por unos grupos humanos que se sienten inadaptados a ellos. También evolucionan las estructuras empresariales. Emerge en todas esas evoluciones un hombre que huye del individualismo y del colectivismo. En la evolución que sufren los sistemas de organización del trabajo y de la gestión de Empresas, ¿emergerá también un hombre que busca autorrealizarse en una comunidad empresarial?

VÍCTOR MANUEL ARBEROLA: *Los orígenes del partido socialista obrero español, 1873-1879.*

Se complementa la exposición realizada en el trabajo anterior, el que reseñamos en el último número transcribiendo los extractos de las actas de las sesiones celebradas por el Consejo federal marxista con sede en Valencia y los textos de diversos manifiestos publicados.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XXI, núm. 2, marzo-abril 1972.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN: *La dinámica directiva en los entes gestores de la Seguridad Social: análisis de su dimensión ascendente.*

Se efectúa el estudio de la relación del directivo con su respectivo superior, centrandó el examen en cuatro aspectos que se conciben como esenciales: en primer lugar, se expone el distinto enfoque de dicha relación ascendente, según que se contemple desde la perspectiva del superior; desde el punto de vista del directivo o desde la vertiente integrada que

se propone. En segundo término, se analiza la problemática de la información. En tercer lugar, se consideran las demandas de la colaboración y, en último término, se exponen los supuestos de conflicto. En estas cuatro áreas se comprendía, prácticamente, la totalidad de la problemática de la relación ascendente.

Y se finaliza con unas conclusiones, en las que se sintetizan las principales ideas expuestas, con las que se pretende facilitar la actuación de dirigentes superiores y de directivos.

JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ RUIZ: *La Seguridad Social de los altos cargos de las Empresas.*

Se reproduce el texto de la conferencia pronunciada en la XII Convención Nacional de Directores y Jefes de Personal organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección, en Madrid, en diciembre de 1971.

El tema central es dar respuesta al interrogante que se formula: ¿cuál es el ámbito de aplicación de la ley de Seguridad Social española respecto a los altos cargos de las Empresas? Los consejeros-delegados deben ser incluidos en la Seguridad Social en todas sus contingencias, incluso en la de asistencia sanitaria si tienen derecho a ello por ser padres de familia numerosa.

Núm. 3, mayo-junio de 1972.

EFREN BORRAJO DACRUZ: *Los servicios sociales.*

El servicio social puede ser definido como el conjunto de instituciones y de acciones que tienen por objeto contemplar las prestaciones individuales en especie o en dinero de la Seguridad Social y, a la vez, procuran la mejora de

las condiciones de vida y de trabajo y, en general, de la vida social.

Cómo principales servicios sociales conexos a la Seguridad Social, se examinan: el de prevención y bienestar en el trabajo; el de atención e integración de minusválidos; el de atención e integración de ancianos y el de promoción educativa y de formación profesional permanente.

Los objetivos, los principios y las técnicas de los servicios sociales, así como sus múltiples y variadas manifestaciones, encuentran una oportunidad excepcional en la política para el desarrollo comunitario, desde el momento en que éste se concibe doctrinalmente como la promoción de los intereses y de las actividades de una comunidad, efectuada a propio impulso y dirección de sus miembros.

En la organización y financiación de los servicios sociales suelen darse cita, aunque con participaciones de distinto grado en su intensidad, todos los sujetos de la política social, como son el Estado, los grupos sociales y los propios individuos singularmente considerados. El carácter público o privado del servicio predetermina, en buena medida, dicho grado de participación.

El programa de servicios sociales, tanto para su elaboración y formulación normativa como para su ejecución en los distintos niveles y en las distintas áreas en que tiene que realizarse, exige una fuerte y generalizada toma de conciencia en la sociedad, en los grupos y en los individuos afectados, así como un personal técnico debidamente preparado.

CARLOS ALBERTO GOMES CHIARELLI: *O programa de integração social (P. I. S.) e seus aspectos de previdência social marginal.*

El sistema del programa de integración social se destina a ligar al trabaja-

dor con la Empresa en la que presta sus servicios fomentando la revalorización del trabajador y al mismo tiempo el reforzamiento del capital.

dan corresponderle por el año en que se incorpora a la Empresa después de haber cesado la incapacidad.

JOSÉ JULIÁN TOVILLAS ZORZANO: *La incidencia de la incapacidad laboral transitoria sobre el derecho a vacaciones.*

GERMÁN PRIETO ESCUDERO: *Doctrinas, hechos y tendencias en los seguros de pensiones.*

La incapacidad laboral transitoria incide sobre el derecho a vacaciones, en sus tres momentos o fases: en su nacimiento, porque la misma se cuenta como trabajo efectivo; en cuanto a su disfrute, porque la incapacidad laboral transitoria es incompatible con las vacaciones, y en cuanto a su extensión, porque mientras el trabajador que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria haya solicitado el reconocimiento de su derecho a disfrutarlas dentro del año natural, evitando con ello que juegue la prescripción, tendrá derecho a disfrutarlas en los años sucesivos, acumulándose a las que pue-

Estimamos que es rotundamente conveniente separar al ente gestor de los lentos procedimientos estatales, sindicales y descentralizados para que no padezca la rapidez que exigen, con marcado carácter perentorio, las demandas del asegurado. Es decir, que la publicación y el gigantismo del ente gestor (absolutamente necesarios a la ley de los grandes números, que cada vez exige, con mayor contundencia la nueva concepción de la Seguridad Social), conducen, ciertamente, a la socialización, pero también a la desestatización, a la descentralización institucional, funcional, con único e idóneo ente público instrumental.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Primer semestre de 1972.

I. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. WILHELM REUSS: *El significado de "potencialidad" de las asociaciones en el Derecho colectivo del trabajo* (1).

El Tribunal Federal del Trabajo (BAG) se ha ocupado en diversas sentencias de lo que pudiéramos llamar «potencialidad»

de las asociaciones en Derecho del trabajo, fundamentalmente de los Sindicatos. Así, para la capacidad convencional de una coalición (ya Sindicato, ya asociación de empleadores) exige que ésta pueda ejercer una presión eficaz sobre la contraparte colectiva. Igualmente, hace depender la calificación de Sindicato del que pueda ejercer una influencia, en el sentido de presión, sobre la parte empleadora. También ha argumentado que para la capacidad convencional es requisito necesario la «determinación conflictiva» (*Arbeitskampfbereitschaft*), es decir, que la asociación en cuestión quiera ejercer en caso necesario una presión acudiendo al conflicto colectivo. A todas estas

(1) *Die Bedeutung der "Mächtigkeit" von Verbänden im kollektiven Arbeitsrecht*, enero-febrero, págs. 4-8.

sentencias es común la idea de que, para las asociaciones, una cierta posición de poder es presupuesto de una posición jurídico-colectiva.

Tras esta exposición de la situación jurisprudencial, se plantea Reuss la cuestión príncipe: ¿por qué debe exigirse dicha potencialidad colectiva, y cómo debe ésta manifestarse?

El perfil donde la pregunta arroja más luz es refiriéndola a la capacidad convencional: ¿es aquélla requisito de ésta? El autor cree que la potencialidad es necesaria para contrarrestar a nivel de deliberaciones de convenio el poder empresarial: pues la mera garantía de la libertad de asociación es claro que no contrarresta nada. Aceptada aquí su necesidad, pasa Reuss a examinar cómo debe ser entendida la potencialidad colectiva.

Distingue dos tipos de requisitos al respecto: uno, *jurídico*, que el Sindicato sea «capaz» para el conflicto colectivo, para poder oponer una presión adecuada a la presión del empleador; pero el tema de si la determinación conflictiva es presupuesto o no de la capacidad convencional se halla bajo discusión; el autor se inclina por la respuesta afirmativa. Junto al requisito jurídico, el *real*, de que esa presión ejercitable sea eficaz en la práctica; requisito mucho más problemático, pues parece excesivo para reconocer la capacidad convencional a una asociación exigirle que su potencialidad sea efectiva *in concreto*. Adolece aquí la exposición de cierto confucionismo, muy de acuerdo con la juventud de estas materias en sede doctrinal, pues se entremezclan oscuramente los términos de «capacidad», «intencionalidad» y «determinación» conflictivas, y «potencialidad».

Como manifestación de la potencialidad colectiva se ha acudido frecuentemente al número de afiliados al Sindicato; ahora bien, dicho número no tiene significación en la práctica para que un Sindicato sea el más apropiado a la hora de contratar

en una situación determinada, se ha contrargumentado por algunos. El autor, no obstante, se muestra conforme con el parecer jurisprudencial de exigir un número de afiliados suficiente para ejercer presión adecuada sobre la contraparte, si bien discrepa cuando aquélla pide también para las asociaciones de empleadores este requisito.

Considera a continuación la conexión establecida por el BAG (Tribunal Federal de Trabajo) en su sentencia de 23 de julio de 1971, entre potencialidad y calificación como Sindicato. Señala que la sentencia, al exigir la primera como requisito de la segunda, olvida la existencia de Sindicatos sin capacidad convencional en el Derecho alemán; y, en consecuencia, afirma la independencia de ambos conceptos. Con ello parece —en mi opinión— que el autor no resuelve el tema: pues si entendemos que calificación como Sindicato = reconocimiento de su *capacidad jurídica*, y que, por otro lado, capacidad convencional = *capacidad de obrar especial*, parece claro que la alegada inexistencia de la segunda no roza la problemática de la primera.

Por último, se ocupa de las relaciones del concepto de potencialidad con los de capacidad conflictiva (*Arbeitskampffähigkeit*) y coalición, repitiendo parecidas argumentaciones.

* * *

2. REINHARD RICHARDI: *Funciones del Jurado de Empresa y Sindicato* (2).

La dualidad de organismos representativos de los trabajadores a nivel de Empresa en Derecho alemán es muy antigua, comienza el autor: ya la ley de Consejos de Empresa, de 1920, estableció deter-

(2) *Betriebsratsamt und Gewerkschaft*. enero-febrero, págs. 8-17.

minados derechos de codecisión y colaboración a una representación del personal, que vino a sustraer esos cometidos de la actividad sindical; por ello, no es exacto afirmar que ambas instituciones, Jurados de Empresa y Sindicatos, tienen diferentes cometidos. La realidad es que hay una tensión entre ambos a nivel de Empresa, pues ya los mismos Comités de trabajadores, creados en 1891, fueron considerados por los Sindicatos como un peligro para la solidaridad proletaria. Sociológicamente, los sondeos efectuados han venido a demostrar que los Sindicatos consideran las materias reservadas al Jurado como propiamente sindicales; la aspiración sindical es entonces que el Jurado responda ante el Sindicato de su actividad.

Examiná acto seguido Richardi el *status* jurídico del Sindicato dentro de la Empresa, partiendo del derecho a la asociación constitucionalmente garantizado, y plantea en el siguiente apartado el objeto propio del ensayo: el sistema de *separación cooperadora* entre Sindicato y Jurado de Empresa. Separación que el legislador cuida de no apoyar es dos bases diferentes, el convenio colectivo (sindical), y el pacto de Empresa: queda a iniciativa del Jurado cómo configurar sus relaciones con el Sindicato, el cual no disfruta de derecho propio a introducirse en los acontecimientos de la Empresa, sino que asume por voluntad legislativa una función parecida a la del Parlamento en la vida política, de control y apoyo.

¿Qué puede hacer, pues, el Sindicato (prácticamente uno sólo en Alemania, el DGB) dentro de la Empresa? Tienen una especie de derecho de vigilancia sobre el Jurado, pues pueden impugnar su elección ante Magistratura, demandando su disolución o la exclusión de alguno de los vocales. Pero no asume ninguna facultad contra la forma de cumplir sus funciones ese organismo. En las Asambleas de Empresa tampoco son excesivas sus

facultades: los sindicalistas pueden participar en ellas como consejeros.

Prácticamente, es en las elecciones a Jurado de Empresa donde se permite por la ley al Sindicato una cierta libertad de acción. En este sentido, pueden pedir a Magistratura la constitución de una mesa electoral, cuando el Jurado en funciones no cumple con la obligación de nombrarla; asimismo, pueden convocar Asamblea de Empresa en aquellos casos en que, no existiendo Jurado, reúne la Empresa las condiciones requeridas para ello, a fin de que la Asamblea elija la mesa electoral. Sobre el oscuro problema de si los Sindicatos pueden hacer propaganda de un determinado trabajador para vocal del Jurado, estima Richardi, a la luz de la legislación en vigor, que sólo podrán hacerlo los Sindicatos representados en la Empresa; debiendo respetar, además, la libertad electoral, renunciando a prácticas de *boicot* o similares; y en este sentido, se permite al Sindicato influir sobre sus afiliados para que no voten a determinados trabajadores pertenecientes a otro grupo sindical, pero sin la posibilidad de amenazarlos con la expulsión de sus filas si desoyen la recomendación.

Con referencia a la cuestión de Sindicatos rivales en la Empresa, queda resuelta legalmente por el principio de mayoría que rige en las votaciones del Jurado, sin importar la calidad sindical de los vocales que votan en pro o en contra; la influencia sindical es aquí sólo indirecta, esto es, apoyando durante las elecciones a Jurado a los candidatos en que esté interesado.

¿Puede ser excluido un vocal como consecuencia de una disputa entre vocales pertenecientes a diferentes Sindicatos? La respuesta es negativa, pues en tal caso se estaría expuesto a que la mayoría excluyera a la minoría; es la Magistratura quien decide las expulsiones, y sólo se admite por la jurisprudencia un supuesto

de expulsión directa: cuando el excluido ha paralizado o amenazado seriamente con su conducta la actividad del Jurado. A Richardi no convence esta excepción, pues estima que el Jurado asume un mandato representativo, que no de intereses, y, en consecuencia, está obligado a ejercer su actividad colegialmente, sin que quepa a los vocales neutralizar a ninguno de ellos en interés de su Sindicato. Así, pues, estima que cuando la actividad del Jurado queda paralizada por las discusiones entre diversas facciones, la única medida adecuada es la dimisión en bloque, o bien la petición a Magistratura de su disolución.

Finalmente, y sobre la cuestión de en qué medida puede un vocal del Jurado hacer propaganda de su Sindicato para captar nuevos afiliados, hay una aparente concurrencia de normas entre la garantía constitucional de la libertad de asociación, y la exigencia legal de desempeño de la labor de vocal con plena neutralidad sindical; la solución consiste en permitir la actividad propagandística siempre que en ella no se haga uso de la autoridad y de la cualidad de vocal.

* * *

3. MANFRED LÖWISCH: *El deber de neutralidad del Instituto Federal del Trabajo en conflictos colectivos* (parágrafo 116, AFG) (3).

Inicia el ensayo con una exposición de las principales características de la huelga del metal en otoño de 1971, que llegó a afectar a 100 Empresas del Metal (sólo con la paralización de Volkswagen quedaron 100.000 trabajadores en paro); alcanzando incluso a Empresas holandesas, belgas y francesas, y obligando indirectamente a otras, ante la falta de suministros, a trabajar a jornada reducida e incluso a parar.

tamente a otras, ante la falta de suministros, a trabajar a jornada reducida e incluso a parar.

En esta situación se planteó el problema de si eran de aplicación los artículos 100 y sigs. de la ley de Fomento del Trabajo (AFG), en el sentido de pagar la indemnización por jornada reducida a los trabajadores indirectamente afectados por la huelga. La postura del Instituto Federal del Trabajo en aquella ocasión fue la de reconocer el derecho a una tal subvención a los trabajadores parados a causa de la huelga que no pertenecieran al sector industrial en que ésta se desarrollaba; posteriormente, el Consejo de administración del Instituto decidió conceder prestaciones también a los afectados empleados en Empresas sometidas al ámbito de vigencia del convenio en discusión, pero que no se hallaran en conflicto. Las subsiguientes protestas y demandas de las asociaciones de empleados contra esos acuerdos fueron rechazadas en vía administrativa y contenciosa.

El orden en los conflictos laborales reclama, afirma Löwisch, un equilibrio entre las pérdidas económicas de las Empresas y las pérdidas salariales de los trabajadores; la concesión de esas subvenciones de paro fortalecería grandemente la posición de los trabajadores, y ello iría en contra del principio de neutralidad establecido en Derecho interno alemán (parágrafo 116, AFG) y en Derecho internacional ratificado (art. 69, i), del Tratado 102 OIT) para los órganos de la Administración. Lo esencial es entonces, para el autor, no provocar el fortalecimiento de los Sindicatos en lucha gracias a aliviarles de una carga económica que sin las subvenciones del Estado tendrían ellos que asumir, y no ahorrarles tampoco la presión (en pro de la terminación del conflicto) que cerca de los dirigentes harían los afiliados no participantes en, y afectados por, el conflicto. En consecuencia, estima que las prestaciones de des-

(3) *Die Neutralitätsverpflichtung des Bundesanstalt für Arbeit (BfA) in Arbeitskämpfen* (§ 116 AFG), marzo-abril, páginas 73-80.

empleo y las subvenciones por jornada reducida podrán concederse a aquellos trabajadores pertenecientes a sectores industriales donde el Sindicato en lucha no es competente, y en donde el conflicto ha repercutido indirectamente; pues esos trabajadores no perciben ningún sustituto salarial con cargo al fondo de huelga del Sindicato en lucha, y además, al no ser miembros de él, tampoco pueden ejercer presión interna y directa sobre los dirigentes de la huelga para su terminación. El principio de neutralidad, por tanto, queda salvaguardado, y la precaria situación de un gran número de trabajadores, aliviada.

El ensayo termina con unas consideraciones alrededor de las posibilidades de impugnación de los acuerdos del Instituto, concediendo subvenciones en circunstancias conflictivas: impugnación por demanda ante el contencioso de la Seguridad Social (*Sozialgericht*), protección «interdictal», e impugnación por vía administrativa.

* * *

4. MANFRED LIEB: *Ideas críticas sobre el Derecho judicial dispositivo colectivamente* (4).

A través de una serie de sentencias, el Tribunal Federal del Trabajo (BAG) ha venido consolidando un conjunto de reglas jurídicas con base en el principio de protección, que han ido limitando sustanciosamente la libertad contractual en las relaciones individuales de trabajo: por ejemplo, en materia de cláusulas de reembolso de gratificaciones, en materia de contratos en cadena, prohibición de competencia, etc. De gran interés es la circunstancia de que esta jurisprudencia

protectora del trabajador cede ante los convenios colectivos, es decir, es disponible en ellos. Se detiene acto seguido el autor más pormenorizadamente en los diversos supuestos de esta jurisprudencia, incluyendo el caso de los conflictos colectivos (las normas sobre conflictos en Alemania son jurisprudenciales, ante la inexistencia de leyes o Reglamentos que desarrollen los preceptos constitucionales).

Las razones alegadas por el BAG en defensa de la dispositividad de sus principios protectores, son las siguientes:

- a) La necesidad de protección decae ante los convenios colectivos.
- b) Las partes colectivas están llamadas a crear un orden adecuado en la vida laboral.
- c) Los convenios son revisables sólo limitadamente.
- d) Los convenios son una garantía de justeza, existiendo por cada desventaja un beneficio en alguna parte de ellos.

Las razones, a primera vista convincentes, tienen, sin embargo, una lógica limitada, afirma Lieb. En su largo ensayo demuestra cómo sus postulados se resienten fuertemente de la idea de la potestad normativa de las partes colectivas, potestad que no existe como regla general, sino sólo referida a un núcleo grandemente limitado. Ante la debilidad de esos pretendidos poderes normativos, cabe hablar de una especie de facultades concretizadoras de las partes colectivas, para el caso de que la jurisprudencia se limite a crear normas-cuadro genéricas necesitadas de concreción ulterior, así como una actuación perfeccionadora de la protección al trabajador, con base en la aplicación analógica del principio de norma más favorable.

Por lo que hace a las reglas sobre conflictos colectivos desarrolladas por el BAG, su dispositividad colectiva es ne-

(4) *Kritische Gedanken zum tarifdispositiven Richterrecht*, mayo-junio, páginas 129-143.

gada por Lieb, por cuanto Estado (jurisprudencia) y partes colectivas no se hallan a un mismo nivel con vistas a la regulación jurídico-procesal (*verfahrensrechtliche Regelung*) de los conflictos colectivos: ya que las coaliciones son en este ámbito objeto regulable (*Regelungsobjekt*), les queda excluida, por ello, cualquier potestad normativa sobre ese ámbito.

* * *

5. HANS REICHEL: *Cuestiones jurídicas sobre la capacidad convencional* (5).

Como punto de partida ofrece dos definiciones de este instituto: la doctrinal («capacidad convencional es la capacidad para ser parte de un convenio colectivo»), y la del Tribunal Federal Constitucional (BVG), más extensa: «La capacidad para regular, entre otras, las condiciones de trabajo del contrato individual mediante acuerdo con el copartícipe social, con el efecto de valer como normas jurídicas inmediatas e inderogables para las personas afectadas».

En seguida, y empleando la sistemática ortodoxa (concepto, principios generales, presupuestos...), realiza un examen de las innovaciones más recientes doctrinales y jurisprudenciales, sin detenerle el hecho de que en algunos aspectos la evolución haya sido nula: así, al hablar de los presupuestos de independencia frente a la contraparte, de determinación conflictiva, de base supraempresarial de la asociación y de libertad en su constitución, se reduce simplemente a señalar su estabilidad. Veamos, por tanto, los restantes presupuestos donde ha habido transformaciones.

(5) *Rechtsfragen zur Tariffähigkeit*, mayo-junio, págs. 143-153.

a) Asociaciones de trabajadores o de empleadores. Cabe señalar la confirmación, por así decir, de los aprendices como trabajadores, por obra de la reciente ley de Formación profesional, alejando las prevenciones y cautelas al respecto. La nacionalidad de los afiliados al Sindicato no tiene tampoco ningún significado: es posible en Derecho alemán la presencia de Sindicatos exclusivamente compuestos por extranjeros, al menos teóricamente; de igual modo, las firmas extranjeras pueden militar en asociaciones de empleadores alemanas, y de ello hay importantes ejemplos.

b) Asociaciones estables en el tiempo. Quizá por influencia de las huelgas autónomas («salvajes») de 1969, Maunz-Dürig estiman conveniente una cierta mayoría de edad o «vejez» de las asociaciones para lograr la capacidad convencional, pues de otra forma no cumplirían satisfactoriamente su función ordenatoria (*Ordnungsfunktion*).

c) Neutralidad confesional y política de las asociaciones. La doctrina se inclina por sustituir este concepto por el de *independencia* confesional y política, más claro y más de acuerdo con la libertad de actuación garantizada constitucionalmente: con ello quedaría libre a las asociaciones profesionales el apoyo a partidos o confesiones, restringiéndose únicamente el subsumirse en las directrices de éstos.

d) Intencionalidad convencional (*Tariffwilligkeit*). Nipperdey exigía como requisito de la capacidad convencional justamente el que la coalición tuviera el propósito de intervenir en la contratación colectiva. Últimamente, Maunz-Dürig la eliminan como presupuesto de la capacidad convencional.

e) Capacidad jurídica. Critica el autor la jurisprudencia del BAG, que hace depender el reconocimiento como Sindicato con capacidad convencional de una asociación de trabajadores, del número de

sus afiliados; pues, en la práctica, la contraparte puede inclinarse a contratar un convenio con una nueva y pequeña asociación, si la considera suficientemente importante; el peso que la contraparte le atribuya no tiene por qué fundarse exclusivamente en el número de miembros. Toda asociación debe empezar reducidamente alguna vez; la Constitución, por otra parte, no limita sus garantías a las grandes asociaciones, favoreciendo con ello al pluralismo asociativo.

f) Acatamiento de los preceptos constitucionales. El tema de mayor interés aquí es el del respeto del bien común en la actuación de las asociaciones profesionales; por ejemplo, el acoplamiento de los convenios a las directrices de la acción concertada (política de rentas y de salarios). Las dificultades residen en saber qué se entiende en concreto por bien común, deslizándose así la problemática hacia la discusión conceptual. En otro orden de cosas, la proclamación y conducción de una huelga debe ajustarse asimismo al interés general (la denominada «adecuación social»), pues de lo contrario podría decaer la capacidad convencional. Como exigencia constitucional tenemos también la democracia interna de las asociaciones; a este respecto, Löwisch considera insuficiente la democracia representativa, y pide una participación directa de los afiliados en las decisiones sindicales, con vistas a los convenios colectivos.

g) Legitimación convencional (*Tarifzuständigkeit*). Cada vez se desvincula más la legitimación, muy justamente, de los presupuestos de la capacidad, y viene a considerarse, eso sí, como requisito para la conclusión de un convenio concreto.

h) El autor no demuestra excesivo entusiasmo en considerar los presupuestos que últimamente han elaborado Löwisch y Galperin, el uno exigiendo la determinación de las asociaciones a aceptar en

sus filas a todo candidato que se presente, y el otro tratando de prohibir a éstas toda actividad económica competitiva de mercado; duda él, en definitiva, si resultarían pertinentes tras el muy pormenorizado examen que cada uno de esos pretendidos requisitos necesita.

II. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

I. JOSEF STINGL: *La promoción de la formación profesional. Consecuencias del cambio económico y técnico* (6).

Se ponen de relieve en el artículo los cambios que en el ámbito profesional ha supuesto la llamada segunda revolución industrial: decadencia de antiguas profesiones, surgimiento de otras nuevas, evolución, en fin, de otras. Las transformaciones habidas, conjugadas con el derecho del hombre a la autorrealización y a la autodeterminación, reclaman lo siguiente:

a) Los individuos deben estar informados de la magnitud del cambio técnico y económico en lo que a su profesión afecta.

b) Debe garantizarse una información correcta sobre la previsible dirección del cambio.

c) Las posibilidades generales de hacerse con el cambio deben ser conocidas.

d) Hay que ofrecer una ayuda comunitaria para la dominación de las transformaciones en el ámbito personal.

Pues no es suficiente exigir el aprendizaje durante toda la vida: los presu-

(6) *Förderung der beruflichen Bildung. Konsequenzen wirtschaftlichen und technischen Wandels*, enero-febrero, págs. 1-4.

puestos para su realización deben crearse primero. Y ello, desde la misma escuela, desarrollando las que Edding llama «capacidades clave», para el pensamiento dispositivo, para decidirse, para aprender permanentemente, etc. La formación profesional debe ser, por eso, contemplada como integrante de la formación en general: se olvida, frecuentemente, qué cometidos educacionales de gran importancia cualitativa y cuantitativa para la mayor parte de la población se sitúan fuera del ámbito de los Institutos y Universidades.

A continuación se pone de relieve la importancia de la actividad que realiza en este aspecto de la formación el Instituto Federal del Trabajo, en forma de asesoramiento, ayudas económicas, subsidios, formación, readaptación y rehabilitación profesional, lo cual se ha traducido en un gasto de 849 millones de marcos en el año 1970. Sólo en el primer semestre de 1971 hubo 155.000 personas, varones y hembras, asistentes a cursos de formación profesional, produciéndose el mayor incremento en lo referente a perfeccionamiento profesional.

* * *

12. VOLKER BEUTHIEN: *La recuperación del trabajo omitido. Sobre el carácter de deuda fija del deber de trabajo* (7).

Parte el autor de dos interrogantes:

- a) Cuando el trabajador omite prestar el trabajo debido, ¿debe recuperarlo en otro momento?
- b) ¿En qué medida corresponde al

trabajador el salario a pesar de la no prestación de trabajo?

Tras constatar que la primera cuestión queda normalmente incontestada por la doctrina, que se vuelca sobre la segunda, emprende un *excursus* sobre los diferentes supuestos en los que el trabajo deja de prestarse:

1. La no realización puede ser debida a *mora accipiendi* del empleador; el trabajador tiene en tales casos derecho al salario sin necesidad de recuperar posteriormente (parágrafo 615, BGB).

2. Puede acaecer el incumplimiento por motivos que reposen en el ámbito del riesgo de Empresa; por otras vías, el efecto jurídico de tal situación es idéntico a *sub* 1.

3. Menos claro aparece, dice Beuthien, el caso en que la no ejecución del trabajo se debe a un motivo radicado en la persona del trabajador (enfermedad, por ejemplo). Se cuestiona el autor por qué no debería recuperar el trabajador, una vez reincorporado, ese trabajo omitido por tales motivos, ante la existencia de algunos supuestos no tan «tolerables», como la enfermedad o el accidente: por ejemplo, acontecimientos familiares. Los convenios regulan la conservación del derecho al salario, pero omiten el tema de la recuperación. Partiendo de los párrafos 323.1, 616 y 275 BGB, cree pensable la obligación de recuperar el trabajo omitido en tanto en cuanto la naturaleza del trabajo lo permita.

4. En la mayor incertidumbre aparece el supuesto en que la omisión de trabajo se deba a simple conducta anticontractual del trabajador: inasistencia injustificada al trabajo, participación en una huelga ilícita, etc. El derecho del empleador a reclamar la recuperación no es recomendable por los inconvenientes sociales que ello acarrea, pero a él corres-

(7) *Das Nachleisten versäumter Arbeit*, enero-febrero, págs. 20-23.

ponden, además, el derecho a retener, o a no pagar, el salario proporcional y el derecho a despedir.

5. La doctrina se ha preocupado hasta ahora sólo de la indemnización de daños y perjuicios que debe el trabajador cuando incumple su prestación, y de los casos en que se justifica el incumplimiento (retención); pero Beuthien se plantea ahora la otra alternativa de los mismos casos contemplados por la doctrina, a saber, el cumplimiento *a posteriori* del trabajo omitido: a), por *mora debitoris*, y b), por imposibilidad sobrevenida imputable al trabajador. En el primer supuesto, de *mora debitoris*, el Código civil (parágrafo 326.1) faculta al empleador para que fije un nuevo plazo de cumplimiento de la deuda; el autor deduce entonces que el trabajo omitido es aquí recuperable. En el segundo supuesto pasa a considerar cuándo deviene imposible la prestación de trabajo. Según la doctrina dominante, cuando las condiciones de la Empresa lo impiden; pero, además, la *communis opinio* eleva a regla general la fijeza de la deuda de trabajo en cuanto al tiempo, basándose las más de las veces en el parágrafo 615 BGB (pago del salario y no recuperación del tiempo perdido cuando la imposibilidad no sea atribuible al trabajador); para Beuthien, esto es generalizar demasiado: mucho más de acuerdo con el Código civil es determinar si la prestación laboral es recuperable o no en función del contenido de la deuda, para establecer en consecuencia si se aplica la regla del 615 ó no.

Estudiados los diferentes supuestos legales de no prestación del trabajo, y discutidas las perspectivas también legales de realizarlo posteriormente, entra el autor a considerar sociológicamente el problema: y aquí observa, por un lado, la escasa disposición del trabajador a prestar recuperaciones, y por otro, el poco interés del empleador en pretenderlas. Desde

un punto de vista contractual, y no legal, el deber de trabajo adopta la configuración típica de una deuda fija. A resultas de lo cual, el empleador interesado debe acudir al contrato y a los convenios para comprobar si existe en ellos cláusula de recuperación; no dándose tal cláusula permisiva, interpreta Beuthien, queda el trabajador liberado (parágrafo 275 BGB) y su derecho al salario sometido a las normas de los par. 323 y siguientes BGB, conectado a la responsabilidad o no del trabajador por la imposibilidad sobrevenida.

* * *

3. GÜNTER HARMUTH: *La privación de uso de la fuerza laboral como objeto de indemnización de daños autónoma* (8).

Son frecuentes los casos en que por culpa de una de las partes se resuelve anticipadamente la relación laboral; los perjuicios con ello producidos son de múltiples clases, como, por ejemplo, una baja en la producción o una necesidad de horas extraordinarias. El autor se sorprende de que sólo a partir de una Sala del Tribunal Estatal de Frankfurt, de 1967, haya comenzado a discutirse doctrinalmente la cuestión. El ensayo se circunscribe a dos temas fundamentales: ¿Qué normas del Derecho de daños son aplicables, y cómo se expresan en una pretensión indemnizatoria?

Como paso previo se detiene Harmuth en el concepto de fuerza de trabajo, para el que no existen orientaciones legales en el Derecho de daños. Tras hacer un recorrido de las diferentes teorías objetivas y subjetivas al respecto, llega a la

(8) *Der Nutzungsentzug der Arbeitskraft als Gegenstand selbständigen Schadensatzes*, marzo-abril, págs. 93-96.

conclusión de que todas ellas se fijan realmente en los efectos materiales —patrimoniales— del daño producido.

Dado este resultado previo, deduce que el daño en nuestro caso representará principalmente los costes por iniciación y continuación de una *actividad* determinada, y que dependerá del fracaso de una concreta prestación a causa de conducta anticontractual.

Alude luego a un grupo de casos específico del ámbito del empleador, consistente en un aumento de necesidades como resultado de la privación de fuerza de trabajo; dentro de él clasifica el supuesto contemplado por una Sala del BAG de 1967, parece ser que consistente en el abandono de trabajo de una enfermera, posteriormente demandada por su médico-empleador; el autor se para a considerar las diversas posibilidades que se le ofrecieron al médico para sustituir el trabajo de la enfermera, sin llegar a resultados claros y satisfactorios.

* * *

4. SIEGFRIED KLUGE: *Problemas del poder de dirección del empleador* (9).

El derecho al libre desarrollo de la personalidad, expresado en la Constitución alemana, debe traducirse hoy en día, por lo que hace al poder de dirección empresarial, en una limitación de sus facultades autoritarias. Bajo «derecho» de dirección entiende el autor, con Nipperdey, del empleador a concretar a través de actos negociales unilaterales el contenido de la prestación de trabajo y las condiciones laborales, en la medida en que ley, convenio, pacto de Empresa y contrato de trabajo dejen aún lugar para ello.

El propósito de Kluge en este ensayo es mostrar algunos ejemplos en los que

(9) *Probleme des Direktionsrechts des Arbeitgebers*, mayo-junio, págs. 177-181.

el empleador excede de sus facultades directivas para ponderar las consecuencias derivadas y las posibilidades jurídicas que asisten al trabajador:

a) Inicia la discusión con el supuesto de la asignación al trabajador de una actividad totalmente distinta; comentando una reciente sentencia de la Magistratura de Kiel (1971), se muestra de acuerdo con los argumentos aportados por la sentencia, cuales son, que las limitaciones respecto al cambio de puesto de trabajo, que teóricamente debieran provenir de lo estipulado en el contrato, por cuanto raramente aparece en éste una tal indicación, proceden entonces del hecho consolidado de la ocupación continuada durante largo tiempo en un mismo puesto, afectación que luego no puede variar unilateralmente el empleador. Este puede, eso sí, adscribir al subordinado a los diversos puestos que caigan dentro de las características de actividad de la categoría salarial y del sector de especialidad al que pertenece.

b) Incluso en el supuesto de asignación provisional a un trabajo inferior y pagado con el salario correspondiente a la actividad superior anteriormente ejercitada, existen limitaciones fundadas en el hecho de haber desempeñado durante largo tiempo el trabajador una específica actividad. Pero estas limitaciones ceden cuando se presenta un motivo jurídicamente aceptable, cuales son, por antonomasia, los supuestos de excepción y necesidad (el equivalente a nuestra «prevención de necesidades urgentes», del artículo 64.2 LCT), por ejemplo, en sustitución de trabajadores enfermos o en vacaciones. Igual cabe decir de la fijación del período de vacaciones y cuando el empresario solicita la reincorporación anticipada del trabajador en vacaciones.

c) Un aspecto interesante del problema es, en la práctica, la atribución de horas extraordinarias: Kluge señala la fal-

ta de orientaciones doctrinales y jurisprudenciales al respecto, probablemente debido a que en muchos sectores industriales las horas extraordinarias se contemplan favorablemente por los propios trabajadores; no obstante, hay alguna sentencia (Tribunal Estatal de Baden-Württemberg, 1965) según la cual el trabajador puede rechazar aquel trabajo que por su clase, lugar y tiempo no esté obligado a prestar. Advirtiendo Kluge que la denegación de trabajo en sentido estricto (*beharrliche Arbeitsverweigerung*) sólo se produce cuando no se siguen las instrucciones que el empleador emite dentro del cuadro legal, convencional y contractual.

d) En ocasiones, el empleador considera conveniente alejar a un trabajador de su puesto, por ejemplo, cuando existe sospecha de comportamiento delictivo; tal derecho se le reconoce justamente al empleador, pero la matización estriba aquí en que se puede perjudicar inmotivadamente al trabajador con tal alejamiento, por ejemplo, en caso de técnicos altamente cualificados, a quienes la inactividad supone la pérdida del contacto con los últimos avances (supuesto legal de nuestro art. 75.2.º LCT). En tales circunstancias la jurisprudencia del BAG acepta este derecho del empleador con una duración ajustada a los plazos de denuncia de la relación laboral.

e) La propia regulación de los «despidos modificativos», esto es, la alteración de las condiciones de trabajo (novación) con la alternativa del despido, debe ser vigilada constantemente por las Magistraturas para declarar su inefica-

cia cuando sean socialmente injustificados (10).—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(10) Otros ensayos publicados en estos seis meses de «Recht der Arbeit»: WOLFGANG GIERKE: *Ansprüche des Arbeitgebers bei Abwerbung seiner Arbeitnehmer gegen den Abwerbenden* (Las pretensiones del empleador, por captación de su trabajador, contra el captante), enero-febrero, págs. 17-20. BENNO NATZEL: *Das 3. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über einen Bergmannsversorgungsschein im Lande NRW* (La tercera ley reformadora de la ley sobre carnet de asistencia al minero en el Estado de Nord Rhein-Westfalen), enero-febrero, págs. 23-25. THOMAS RAISER: *Paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Unternehmen der Gemeinden* (Cogestión paritaria de los trabajadores en las Empresas económicas municipales), marzo-abril, págs. 65-73. HEINZ WEBER: *Die Stellung der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitskämpfen* (La posición del Instituto Federal del Trabajo ante los conflictos colectivos), marzo-abril, págs. 80-84. KARL HENRICH SCHMIDT: *Der vertraglich geregelte Fu ballsport* (El deporte del fútbol contractualmente regulado), marzo-abril, págs. 84-93. KURT BRAUN: *Das amerikanische Lohn- und Preisstabilisierungssystem* (El sistema americano de estabilización de precios y salarios), marzo-abril, páginas 96-99. HANS GROBE: *Das neue schweizerische Arbeitsvertragsrecht* (El nuevo Derecho de contrato de trabajo suizo), marzo-abril, págs. 99-100. HERBERT BUCHNER: *Berufshaftpflichtversicherung oder gesetzliche Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung?* (¿Seguro del deber de responsabilidad profesional o limitación legal de la responsabilidad del trabajador?), mayo-junio, págs. 153-171. FERDINAND GRÜLL: *Die leitenden Angestellten im neuen Betriebsverfassungsrecht* (Los empleados directivos en el nuevo Derecho estructural de Empresa), mayo-junio, págs. 171-177.

ARGENTINA

REVISTA DERECHO DEL TRABAJO

Año XXXII, núm. 5, mayo 1972.

EDUARDO R. STAFFORINI: *El Consejo Nacional Económico y Social*. Págs. 231-334.

El autor analiza en su artículo los propósitos y el contenido de la ley 19.569 argentina, sancionada el día 13 de abril de 1972, que crea el Consejo Económico y Social, el cual tiene como objetivos el establecimiento de nuevos cauces de participación de los sectores de la producción a nivel de los poderes públicos, sin que por ello se resientan el Congreso o el Poder Ejecutivo en sus atribuciones y funciones.

La ley 19.569 recoge de alguna manera la tendencia participativa que se ha ido elaborando en el ámbito internacional, sobre todo a partir de la terminación de la primera guerra mundial. Pudiendo ser citados como antecedentes más conocidos: el Consejo Económico Social de Francia previsto en las Constituciones de 1946 y 1958; el Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Trabajo en Bélgica, creados en 1948 y 1952, y el Consejo Nacional de la Economía y el Trabajo italiano de 1952.

Estos Consejos económicos en algunos países tienen una función más amplia que la meramente consultiva; así, el Consejo Económico Social francés debe ser consultado obligatoriamente por el Estado en aquellas materias que han sido previstas por la Constitución.

Existe, además, en los últimos años, una cierta tendencia a elevar la jerarquía de los Consejos Económicos Sociales, de modo que su misión no se circunscriba exclusivamente a intervenir en función

de intereses económicos sino en función de los intereses de la comunidad.

Por el momento, la ley 19.569 argentina dota al Consejo Económico y Social de un carácter netamente consultivo, aunque si bien es cierto que apunta la necesidad de que más adelante, a la vista de los resultados obtenidos, su campo de acción y sus funciones deberán ser ampliadas, para así poder cubrir el amplio área de la participación.

Según el artículo 10 de la ley «el Consejo tendrá como misión proponer orientaciones fundamentales y opinar en materia socioeconómica, especialmente en lo concerniente a: precios, salarios, empleo, Seguridad Social, salud, vivienda, producción, comercio exterior, moneda, crédito, mercado de capitales e inversiones.

En la segunda parte del artículo, Stafforini va estudiando las funciones encomendadas al Consejo Económico y Social, a la vista de los preceptos consagrados al respecto en la ley 19.569.

Núm. 7, julio 1972.

PÉREZ BENITO: *Características del Derecho procesal laboral*.

En los momentos iniciales del Derecho del trabajo los conflictos surgidos de la vigencia del contrato se sometían, para su solución, a la jurisdicción ordinaria. Pronto se puso de manifiesto la insuficiencia de este procedimiento y la necesidad de su reforma para adaptarse a las nuevas exigencias, si bien en tales reformas pesaron más los principios tradicionales que los nuevos criterios.

Por otra parte, no puede olvidarse que el Derecho procesal común nace bajo la influencia del individualismo liberal que consagra el principio de igualdad de las

partes en el juicio; presupuesto falso pues la pretendida igualdad lo es meramente teórica. Ello unido a la posibilidad que el procedimiento ordinario, con sus prolongados trámites y formalismos, ofrecía al económicamente poderoso para dificultar y entorpecer los fines de la Justicia, provocó el nacimiento del Derecho procesal laboral como disciplina jurídica autónoma.

El carácter público de toda la disciplina procesal se acentúa respecto del proceso laboral en función tanto de la naturaleza del objeto de la litis como en la calidad de sus sujetos, bases estas también de sus profundas diferencias con el procedimiento civil ordinario, manifestadas en los principios que rigen aquél: oralidad, inmediación, concentración, celeridad y gratuidad.

Por lo que se refiere a la autonomía del Derecho procesal laboral ésta se produce en base a un conjunto de principios

y de institutos propios, elaborados a medida que se ha ido desarrollando el Derecho del trabajo material.

El autor se muestra partidario del método teleológico en la interpretación por el juez de las normas laborales, anteponiéndole al método sociológico, de más amplia aceptación en la doctrina, por considerar éste peligroso para la seguridad jurídica en razón a la amplia discrecionalidad que dicho método atribuye al juez. Naturalmente, se señala la diferencia existente cuando de un conflicto colectivo se trata, recomendando al juez valores en su decisión los intereses de la categoría profesional.

Finalmente se exponen, a modo de conclusiones, los principios que habrán de presidir la actuación del juez y el proceso del mismo.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO.

B E L G I C A

REVUE BELGE DE SECURITE SOCIALE

Núm. 5, 1972.

MAURICE PIRAUX y GILBERT LIEKENS: *Une autre sécurité sociale?* (¿Otra Seguridad Social?). Págs. 551-568.

Examinan los autores, a partir de la exposición de motivos de la ley de 28 de diciembre de 1944, sobre Seguridad Social de los trabajadores, cuál es la situación actual:

— La Seguridad Social, que debía garantizarse a todos los ciudadanos, ha sido extendida a categorías cada vez más amplias de la población, pero

existen diferencias tanto en el seno mismo del régimen de los trabajadores por cuenta ajena como entre éste y el de los trabajadores independientes.

— La complejidad de la Seguridad Social ha sido una realidad tanto a nivel de las Empresas que están sometidas a enormes formalidades administrativas como a nivel de las entidades gestoras, ya que los gastos de algunas de ellas son inevitablemente elevados y, por último, a nivel de los trabajadores ya que la máquina es tan enorme que resulta imposible sentirse ligado a ella.

Partiendo de las consideraciones anteriores y ante la perspectiva de la preparación del plan 1971-75, la Oficina del

Plan había comenzado determinados estudios sobre las rentas sociales. La preocupación esencial era la de permitir una reflexión sobre un sistema que:

— Tratase de asegurar a todos los ciudadanos un mínimo vital, lo cual no excluye ni la posibilidad de regímenes complementarios ni mejoras por encima de este mínimo vital.

— Podría constituir una de las ramas en una política social activa que fuese más allá de las prestaciones individuales y parte integrante de una política de equipos socio-colectivos de todas clases.

En 1971 la Oficina del Plan elaboró un documento basado en los estudios señalados y que aborda:

— Los tres sectores principales de la Seguridad Social: las pensiones, la protección familiar y la asistencia sanitaria.

— Las indemnizaciones económicas que para los trabajadores asalariados tiene por objeto compensar la pérdida de renta de la actividad profesional, bien sea por una enfermedad, un accidente o a causa de paro involuntario.

El documento comporta para cada uno de los sectores abordados:

— Una memoria de los regímenes anteriores.

— Indicaciones en cuanto a la evolución financiera de estos regímenes de 1965 a 1971 y previsiones para 1975 suponiendo constante la legislación.

— Sugerencias denominadas hipótesis de trabajo, comprendiendo también las repercusiones financieras de las mismas.

Pensiones. — Respecto a ellas analizan las cantidades otorgadas en 1971 para cada grupo de trabajadores, y se realiza una comparación con las otorgadas en 1965. A la vista de este análisis cabe interrogarse sobre la oportunidad de la instauración de un régimen único de pensión base al menos igual a un mínimo considerado como vital; una de las hipótesis estudiadas por la Oficina del Plan prevé que la cantidad a considerar como mínimo vital se establecería de acuerdo por una parte, con encuestas realizadas, por otra, adaptándola de manera regular a la evolución del nivel de vida.

Respecto a la financiación de tal sistema, podría ser:

— A cargo del Estado totalmente.

— Sobre una cotización especial a cargo de todos los ciudadanos que poseyesen rentas gravables, siendo calculado a prorrata sobre la renta gravable del año en curso.

Protección familiar.—Sobre datos estadísticos del coste de esta prestación en el año 1971 vemos una mayor intervención del Estado en el régimen de los trabajadores independientes que en el de los trabajadores por cuenta ajena y, además, una diversidad de beneficios entre ambos regímenes, diversidad que constituye un problema si se tiene en cuenta que la protección familiar es un complemento destinado a restablecer en la medida de lo posible una igualdad entre las personas.

La Oficina del Plan ha elaborado cuatro hipótesis que tienden todas a la instauración de un régimen general único y que asegure protección idéntica para los hijos de los trabajadores por cuenta ajena, independientes y trabajadores de servicios públicos.

En cuanto a la financiación:

— Podría correr a cargo total o parcialmente del Estado.

— A cargo total o parcialmente de las Empresas.

— A cargo total o parcialmente de los ciudadanos en la forma expuesta al hablar de las pensiones.

Asistencia sanitaria.—Las hipótesis elaboradas por la Oficina del Plan en esta prestación se financiarían en la forma expuesta para las anteriores prestaciones.

Rentas que reemplazan al salario distintas de las pensiones.—La cuestión que se plantea aquí es la de si hay que indemnizar igual a un trabajador con independencia de las contingencias protegidas: desempleo, enfermedad común o profesional, accidente común o profesional.

La Oficina del Plan sigue el criterio de que puesto que se admite la idea de garantía de un mínimo vital hay que establecer un sistema idéntico de indemnización y esto ya impondría una reforma en la base: la instauración de un salario mensual totalmente garantizado.

Estas son, brevemente expuestas, las

líneas del documento de trabajo de la Oficina del Plan.

Se examinan a continuación las repercusiones económicas que la puesta en práctica de estas hipótesis tendría y se llega a la conclusión de que, evidentemente, se habla de otra Seguridad Social ya que si se quiere instaurar en ella el sentido de la solidaridad es necesario que cada ciudadano tenga conciencia no sólo de los beneficios que ha de percibir sino del coste de los mismos.

Este sistema reduciría las cuotas empresariales pero a la vez tendría que existir una compensación equivalente por medio del salario directo y para los trabajadores por cuenta ajena.

Los empleados de servicios públicos deberían recuperar también en remuneraciones directas lo que el Estado-empresario paga de menos por ellos.

No hay que perder de vista tampoco los cambios que en relación con el sistema actual implicaría un sistema que no sólo hace iguales los principales beneficios para todos los ciudadanos sino que hace que los financien en la misma forma todos ellos.—MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 95, núm. 3, marzo 1972.

GEOFFREY H. MOORE y MAXIME STEWART:
New developments in labor statistics.

Se pasa revista en el presente artículo a las principales áreas de determinaciones estadísticas en U. S. A., fundamentalmente de las que han sido introducidas en fechas recientes.

Las principales áreas contempladas son: de precios, de salarios, de mano de obra

(empleo), de productividad y de precios del sector construcción.

Con respecto a las series estadísticas de empleo la Oficina de Estadísticas de Trabajo («Bureau of Labor Statistics») ha introducido últimamente cuatro nuevas series, que contemplan los siguientes aspectos:

— Empleo de los veteranos de la guerra del Vietnam.

— Duración de la situación de desempleo (en 1969 la media de semanas desocupadas entre los parados fue

de ocho, aunque un 13 por 100 estuvieron catorce semanas).

— Períodos de vacaciones disfrutadas.

— Subempleo.

WILLIAM C. THIESENHUSEN: *Green revolution in Latin America.*

Dos son los problemas más acuciantes de la economía iberoamericana: un elevado índice de desempleo y subempleo y una desigual distribución de la riqueza.

Con respecto a este segundo aspecto, y con datos de 1965, se señala cómo el 50 por 100 de la población detenta el 14 por 100 de la riqueza nacional, mientras el 5 por 100 posee el 32 por 100 del total de la riqueza. La desigualdad se agudiza si se comparan los ingresos por cabeza, puesto que mientras ese primer 50 por 100 ingresa sesenta y ocho dólares anuales, el 5 por 100 del segundo grupo tiene una renta de dos mil cuatrocientos dólares al año.

El autor termina el artículo analizando los efectos que sobre rentas y empleo tiene la introducción de una tecnología avanzada en el sector agrario en estos países iberoamericanos, deteniéndose en el examen de dos programas concretos: el de la Fundación para la Capacitación e Investigación Aplicable a la Reforma Agraria de Venezuela, y el plan del Distrito de Puebla, en Méjico.

PAUL O. FLAIN y NICHOLAS I. PETERS: *Usual weekly earning of American workers.*

En el presente artículo se hace un detallado estudio sobre los salarios-medios obtenidos por los trabajadores americanos en mayo de 1971, distribuyéndose los ingresos según edad (de dieciséis-veinticuatro años y más de veinticuatro años),

sexo, raza (blancos y de color) y ocupación (profesionales y técnicos superior, directores, comerciantes, técnicos de grado medio, especialistas, trabajadores autónomos y trabajadores agrícolas).

Las conclusiones a las que se puede llegar, examinadas las diferentes series estadísticas, son:

— Por edad, los salarios más bajos se sitúan entre los dieciséis y los diecinueve años, tanto en varones como en mujeres, y los más altos entre los treinta y cinco y los cuarenta y cuatro años, en hombres, y entre veinticinco y treinta y cuatro años en el personal femenino.

— Por raza se aprecia una discriminación entre los trabajadores de raza caucásica y los de color. Así, y del total de trabajadores que obtienen unos ingresos semanales superiores a los 200 dólares, el 95 por 100 son trabajadores del primer grupo, y sólo el 5 por 100 restante son de color.

— Por ocupación, los salarios más bajos corresponden a los trabajadores agrícolas, seguidos del personal de hostelería y de los vendedores de comercio.

— Por sectores, los ingresos más elevados se encuentran entre los empleados de la Administración pública, y los más bajos en la agricultura y servicios autónomos.

NORMAN ROBERTSON y K. IAN LAUS: *The new legal framework for Britain's industrial relations.*

Se centra el artículo en el estudio de la Industrial Relations Act inglesa de 1971, haciéndose algunas consideraciones bases —sin demasiada profundidad— de carácter crítico y analítico, principalmente de aquellas que constituyen una novedad

legislativa en el marco de las relaciones colectivas de trabajo, así como en el sindical (1).

Vol. 95, núm. 4, abril 1972.

ELISABETH WALDMAN y KATHRYN R. GOVERN: *Marital and family characteristics of the labor force.*

El artículo de estas autoras examina la participación en el mercado de trabajo de las minorías raciales, las mujeres casadas con hijos, así como las mujeres-cabeza de familia, tomando como datos comparativos los de marzo de 1970 y 1971.

Como consideraciones de carácter general se podrían señalar los factores determinantes de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo; los principales de éstos, son: número de hijos, educación, edad de los hijos e ingresos del marido. Todos estos factores no pueden, sin embargo, ser analizados aisladamente, ya que están íntimamente relacionados. Así, el grado de educación de las mujeres guarda relación inversa al número de hijos, de forma que a mayor número de hijos menor grado educacional; en la misma medida se puede señalar que el acceso progresivo de la mujer a superiores grados de educación es determinante para una aceptación más consciente de la necesidad de participar en la fuerza laboral del país.

JANICE NEIPERT HEDGES y JEANNE K. BARNETT: *Working women and the division of household tasks.*

El número de mujeres con responsabilidades familiares que ha ingresado en el

(1) El texto del proyecto de esta ley puede consultarse en los números 32 y 33 de la *Revista del Trabajo*, págs. 323 y siguientes y 413 y sigs.

mercado de trabajo ha aumentado vertiginosamente en la última década; así, y manteniéndose estable el porcentaje de mujeres componentes de la población total —alrededor del 60 por 100—, el número de éstas que trabaja ha pasado del 10 por 100 en los años 50 al 59 por 100 en 1971, y esta participación femenina en la fuerza de trabajo proviene no solamente de mujeres casadas sin hijos, sino incluso de mujeres casadas con hijos.

Esta participación femenina en el trabajo —exponente de lo que las autoras denominan *women's liberation*— significa un replanteamiento del papel de la familia tradicional, así como de la forma de participar de cada uno de los miembros de la misma en los trabajos del hogar.

EVERETT M. KASSALOW: *What happens when everyone organized?*

Una de las aspiraciones más importantes de los movimientos sindicales es la relativa a la posibilidad de sindicarse al mayor número posible de trabajadores; este deseo, que no ofrece datos muy relevantes en países altamente industrializados —el porcentaje de sindicados en Alemania Federal y Estados Unidos se cifra entre el 30 y el 35 por 100— está alcanzando cifras realmente importantes en otros países; así, en Dinamarca, Bélgica y Noruega, el porcentaje alcanza el 6 por 100, que sube a 70 en Austria y Suecia, y llega al 80 por 100 en Israel.

Este aumento en la base de los movimientos sindicales plantea una serie de problemas diversos, derivados todos ellos de la evolución de la sociedad industrial en la que éstos han de moverse; pero en cualquier caso exigen —y así lo afirma claramente el autor— la toma de conciencia de la necesidad de adoptar soluciones nuevas por los directivos de las Empresas y por el Gobierno al regular las relaciones colectivas de trabajo.

Con este fondo, fácilmente se deduce lo atractivo y sugestivo que resulta la lectura del artículo de Kassalow, el cual examina en los tres países con mayor porcentaje de organización sindical las diversas soluciones implantadas por las centrales sindicales en problemas tales como los de negociación colectiva (implantación en Suecia de la denominada «negociación continuada») y situaciones conflictivas.

Igualmente analiza el autor los efectos de la sindicación de profesionales (maestros en Estados Unidos), cuya razón inconsciente es el deseo de mantener su *status* privilegiado, y la necesidad de una actuación conjunta del movimiento sindical a escala nacional.

ELI ROCK: *Unions and local government: a review essay.*

En este breve estudio, el autor hace unas consideraciones de carácter general en torno al problema de la sindicación de los empleados que prestan trabajo en la Administración local americana. Ciertamente, que —según confiesa Rock— la existencia de sindicatos de empleados no es nueva en Estados Unidos, aunque sí es nuevo el problema de su cuantificación, que determinó calificar al sector público como *hot sector*, y originó una atención científica del problema. Así nació el proyecto de la Brookings Institution, que financiado por la Fundación Ford, se propuso publicar cinco volúmenes que de forma interdisciplinaria contemplasen esta creciente sindicación de los empleados públicos de las Administraciones locales.

La reciente salida a la luz de los dos primeros volúmenes del proyecto (2) son

(2) HARRY H. WELLINGTON y RALPH K. WINTER: *The Union and the Cities*, Brookings Institution, Washington, 1971; DAVID T. STANLEY: *Managing Local Government Under Union Pressure*, Brookings Institution, Washington, 1972.

el *leit motiv* del artículo, que aunque breve tiene un relevante interés informativo.

Vol. 95, núm. 5, mayo 1972.

DENIS F. JOHNSTON: *The future of work: three possible alternatives.*

Los avances tecnológicos, fruto de la denominada *cybernetic revolution*, determinarán —según analiza el autor en este ensayo— una radical modificación en los puntos de vista y en la significación del trabajo.

En este sentido —y mediante prospecciones en el mercado de trabajo— el autor señala tres posibles soluciones que, de forma alternativa, pueden responder a las exigencias sociales del trabajo. Estas soluciones son:

a) "*The green scenario*".—Una sociedad bajo esta alternativa estaría dominada por dos tipos de individuos: unos, representantes de una élite, dedicarían su esfuerzo al mejoramiento y al mantenimiento de los sistemas cibernéticos de producción y distribución; otros, representando a la gran mayoría, dedicarían su tiempo al consumo de bienes y servicios.

La importancia del trabajo disminuirá, aumentarán los períodos de vacaciones y el tiempo de vida laboral de los trabajadores se acortará considerablemente, apareciendo así un nuevo estilo de vida consagrado a la diversificación de las formas del ocio.

b) "*The blue scenario*".—La principal característica de esta alternativa es la realización y el mantenimiento de una política económica de pleno empleo, desapareciendo de forma progresiva las barreras que impiden en la actualidad el participar en la fuerza laboral del país a aquellos grupos que, estando marginados, tie-

nen deseos de hacerlo. La diferencia fundamental con el sistema anterior es que en éste, la dirección de los cambios tecnológicos va unida a la adopción de aquellas medidas tendentes a mantener un alto nivel en la demanda de trabajo.

c) *'The turquoise scenario'*.—En esta alternativa, la seguridad económica y el bienestar material generados y mantenidos por el avance de la tecnología cibernética irán acompañados por un mantenimiento de demanda laboral en las cuatro siguientes áreas:

1.º La de los ingenieros y técnicos que mantienen y mejoran el sistema de producción y distribución, completado por un cuerpo de *ombudsmen* que controlen esas mejoras y las adecuen a los deseos de la población.

2.º La de los trabajadores de los servicios del sector público.

3.º La de los artesanos, cuyas características individuales no pueden ser sustituidas por la técnica.

4.º La de educadores de las más diversas formas de ocio exigidas por el aumento de tiempo libre de la población.

La última de estas alternativas quizás sea la más adecuada, ya que ella es la síntesis de las otras dos.

BENJAMIN AARON: *How other nation deal with emergency disputes*:

El autor, en este breve pero interesante artículo, plantea el siempre debatido problema de la discriminación de los empleados del sector público en materia de contratación colectiva con respecto a los del sector privado.

Como línea de principio afirma la imposibilidad de solucionar los problemas

planteados entre Administración y funcionarios mediante la prohibición de declararse en huelga.

Analiza los diversos modelos normativos que ofrece la legislación comparada, deteniéndose muy especialmente en la legislación de Canadá, que tras la aprobación de la *Public Service Staff Relations Act*, en 1967, brinda un modelo de singular relieve en esta materia.

Esta ley (3) establece prácticamente una igualdad de trato, tanto en materia de contratación colectiva como en la exteriorización de las situaciones conflictivas, entre los sectores público y privado, reconociendo a los funcionarios el derecho a declarar la huelga, salvo en aquellos supuestos en que se pueda perjudicar «la salud y seguridad pública».

El autor termina deseando una pronta solución en Estados Unidos de este problema, proponiendo como modelo normativo más perfecto el de la legislación canadiense.

KINGSLEY LAFFER: *Compulsory arbitration: the Australian experience*.

En este breve ensayo se analizan los principales efectos que en Australia tiene el Tribunal de Arbitraje. En este sentido se señala que si bien el número de asociaciones sindicales que deciden someter sus disputas al Tribunal es grande, aquél no ha conseguido reducir el número de horas perdidas a consecuencia de exteriorizaciones de las situaciones conflictivas.

No obstante esto, se reconoce el efecto anti-inflación de dicho Tribunal, el cual, sin embargo, actúa —en palabras del autor— con un fuerte sentido paternalista. FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ.

(3) Vid. H. W. ARTHUR: «Collective Bargaining by Public Employees in Canada: five models», *Ann Arbor*, 1971.

FRANCIA

LE DROIT OUVRIER

Núms. 283-284, 1972.

MAURICE BOITEL: *Le syndicat de la Magistrature et le droit du travail* (El sindicato de la Magistratura y el Derecho del trabajo). Págs. 7-10.

En un artículo tan breve como sustancioso analiza Boitel algunas conclusiones del Congreso celebrado en el año 1971 (26-28 noviembre) por el Sindicato francés de jueces y magistrados. El autor advierte previamente, para situar a los lectores en el problema, que en el ámbito de la Magistratura francesa este Sindicato, creado en 1968, opone un indiscutible dinamismo a la ineficaz Unión Federal de Magistrados, siendo ambos los dos grupos corporativos existentes en el sector de la función pública que se considera.

En el orden del día del Congreso del Sindicato, de 1971, se incluyeron temas de tanta actualidad, e importancia, como los de «Administración de justicia y dinero» y «Administración de justicia y Derecho del trabajo», prueba inequívoca de que el Sindicato de magistrados, en una envidiable línea autocrítica, está dispuesto a afrontar con toda sinceridad los problemas tradicionalmente considerados «vidriosos».

En relación con el tema «Administración de justicia y Derecho del trabajo», el Congreso ha partido del desequilibrio existente en las relaciones obrero-patronales, y ha considerado el Derecho del trabajo como «... conjunto de normas establecidas para intentar compensar la desigualdad entre los proletarios que no disponen más que de la propia fuerza de sus brazos y de sus cerebros, y los capitalistas provistos de dinero y dueños de los medios de producción». En esta perspectiva parece que los jueces tienen una importante baza que jugar al inter-

venir en los conflictos obrero-patronales; pero la que podría, y debería, ser decisiva influencia, queda seriamente limitada por una serie de causas, entre las que cabe destacar las tres siguientes: 1.^a Las mismas limitaciones impuestas al juez bien por la meticulosa reglamentación aplicable (hasta el punto de afirmarse que una gran parte de los pleitos de la Seguridad Social podrían ser adecuadamente resueltos por un ordenador), bien por la «administrativización» de los conflictos (caso de los colectivos). 2.^a El carácter excesivamente indulgente de la legislación laboral respecto de los empleadores rebeldes a su observancia (así, por ejemplo, en materia de seguridad en el trabajo, de desvinculación injusta de trabajadores delegados o representantes del personal...), incluso existiendo de por medio una decisión judicial de obligado acatamiento. 3.^a La misma mentalidad de los jueces y magistrados, en general, extraídos de un área sócio-cultural elevada, su normal desconocimiento de los problemas obreros y su formación jurídica individualista (romano-civilista), propiciadora de aplicar soluciones jurídicas comunes a los conflictos obrero-patronales.

Este examen de conciencia realizado por los jueces y magistrados franceses, respecto de su misma actuación, es, a juicio de Boitel, un acontecimiento sumamente esperanzador.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 1, 1972.

LUCIEN KARPIK: *Le capitalisme technologique* (Capitalismo tecnológico). Páginas 2-34.

Se enfrenta el autor con el examen de la forma económica más evolucionada, el

capitalismo tecnológico, yuxtaponiéndola a otros dos esquemas económicos puros de la civilización industrial: el capitalismo mercado y el capitalismo industrial. Todas estas formas coexisten en la economía concreta actual, de lo que resulta una doble tarea a fin de conocer sus consecuencias sociológicas: de una parte, distinguir los hechos que pertenecen a uno u otro conjunto, determinando sus condiciones de evolución; de otra, estudiar las relaciones existentes entre las tres formas y para cada unidad concreta.

Si el capitalismo tecnológico se define como una forma nueva de institución económica hay que determinar sus reglas de organización y funcionamiento (en función de la relación ciencia-industria) y las condiciones de su producción y transformación (analizando las relaciones económicas y su conexión e influencia sobre las relaciones sociales en general).

El capitalismo tecnológico resulta de integrar en el proceso de producción una forma típica de la institución científica, la ciencia de transformación organizada. La ciencia de la producción, considerada como el conjunto de conocimientos científicos y técnicos utilizados en la producción material, puede considerarse desde dos puntos de vista diversos, el de su formación y el de su evolución. En el primer aspecto se trata de descubrir las relaciones escondidas tras fenómenos dados —ciencia del descubrimiento—, en el segundo, se intenta, también, promover un orden natural —ciencia de la transformación—. De este modo, la ciencia está en el fundamento de la industria, puesto que la producción económica es proyección de la experiencia científica y la investigación se concibe como actividad útil. La racionalización de la actividad científica de transformación y su orientación hacia el mercado da vida a la llamada ciencia de la transformación organizada, que, al aplicarse al proceso de producción, da lugar al nacimiento de

la nueva forma económica: la industria de la ciencia, caracterizada de forma genuina en cuanto a sus procesos de producción y la función de los productos, y en el modo de concurrencia que de ella deriva.

Por contraposición al maquinismo, los productos pasan a ser fenómeno esencial; se atiende a la renovación rápida de los productos creados, a través de operaciones de búsqueda que se integran en el proceso de producción. En la base de la estrategia industrial está la ciencia de la transformación organizada afectando al producto en su naturaleza y ritmo de renovación, a la composición del capital y a un planteamiento nuevo de las reglas de juego en la competencia, ya que disminuyen las probabilidades de existencia de monopolios parciales estables, dado el frágil control de un sector consumidor constante y la necesidad de imponer un ritmo acelerado de innovaciones tecnológicas.

La originalidad del capitalismo tecnológico se manifiesta, no obstante, en su funcionamiento; su principio de actuación es la *potencia* (a diferencia del *provecho*, buscado en el capitalismo mercado, o el *crecimiento*, en el capitalismo industrial).

La potencia se concibe en dos vertientes: a) Capacidad de producir. b) Capacidad de imponer su voluntad. El primer aspecto atiende a la transformación material a gran escala más que a satisfacer necesidades colectivas; el segundo, alcanza niveles nacionales e internacionales como deseo de imponer una concepción particular del orden económico. La asociación de capital financiero y la investigación de la producción unida al universalismo en el campo económico ha producido un debilitamiento de las fuerzas sociales —la regulación económica por el Estado y por el mercado—, y dentro de este sistema económico cada gran Empresa tecnológica deberá ajustarse al cri-

terio establecido por la Empresa dominante.

El capitalismo tecnológico vive, así, de su capacidad para transformar las invenciones en bienes económicos, de su posibilidad de hacer deseables los productos más recientemente creados por la utilización de la ciencia, de su poder de eliminar el valor de bienes anteriores.

La nueva realidad ha llegado a subvertir las categorías y los razonamientos económicos. El capital ha evolucionado en sus formas, tendiendo hacia la inmateria- lidad y la movilidad, pudiendo utilizarse para los fines más diversos. La fijación de los precios no atiende de modo determinante a las fuerzas impersonales del mercado; la gran Empresa tecnológica puede mantener, reducir o ampliar determinada gama de productos según convenga a su situación de poder y así, su discrecionalidad en la fijación de los precios dependerá de la relación entre los productos vendidos y sus fases de rentabilidad; los límites de esta discrecionalidad radican, prácticamente, en el mantenimiento de los equilibrios económicos nacionales e internacionales. Finalmente, el provecho no tiene en esta concepción el carácter de decisivo que puede otorgarse a conceptos como el ritmo de innovaciones tecnológicas, el aumento de la cifra de trabajos, etc.

La significación del capitalismo tecnológico se pone de manifiesto en las tensiones que le son inherentes: entre previsibilidad e innovaciones tecnológicas, estrategia y planificación, producción en masa y renovación de productos, control del mercado y planificación.

La nueva economía se presenta bajo el signo de la dominación a todos los niveles: Empresas, naciones y sistemas económicos. Su trascendencia al área internacional se plasma en el imperialismo; sus efectos globales penetran en la cultura y en la política, y frente a él se produce la reacción del Estado en una

diversificada escala de funciones. El capitalismo tecnológico va integrando en su acción de control del proceso económico los objetivos, los medios y los agentes. Si su trascendencia en todos los sectores es evidente, sus consecuencias pueden tomar caminos diversos que será necesario descifrar en el estudio de las áreas sobre las que incide.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

DROIT SOCIAL

Núm. 1, enero 1972.

Derecho económico y profesional:

Françoise Euvrard presenta un estudio titulado *¿La imposible política de rentas?*, estudio extraído en lo esencial de un informe presentado a la Asociación de Jóvenes Funcionarios Europeos, en la sesión de La Brangelie, del 6-11 de septiembre de 1971, que recoge el primer balance experimental sobre política de rentas en la República Federal Alemana, Gran Bretaña y Francia.

La autora hace notar que «el fenómeno crónico de la inflación que afecta desde hace varios decenios a las economías occidentales, reviste en la actualidad un aspecto cada vez más crítico en cuanto se manifiesta en el conjunto de los países»: en muchos de ellos el excedente de la demanda es causa de la inflación, así como el déficit de la balanza de pagos de los Estados Unidos, causante de una situación de superabundante liquidez en los países más o menos dominados por su economía. Sin embargo, afirma, el proceso inflacionista actual se encuentra amplificado por una carga directa sobre los costes que, de forma esquemática, la autora atribuye a tres fenómenos: 1) El comportamiento de los grupos sociales que, deseados de aumentar al máximo el poder adquisitivo de sus miembros, en manifiesta competencia unos con otros,

han acelerado el alza de precios. 2) La evolución de la estructura del P. N. B., donde se hace notar la creciente importancia del sector servicios en detrimento de la producción de bienes industriales. Ello implica que, mientras que el aumento de producción de estos bienes supone, generalmente, una disminución de sus costes unitarios, el aumento de las actividades de servicios, por el contrario, no ocasiona más que raramente economías de escala, yendo acompañado muy excepcionalmente de aumentos de productividad. 3) El elevado nivel de los tipos de interés soportados por las Empresas que origina un aumento de sus costes fijos. De esta forma, el esquema complejo que reviste la inflación en el momento actual obliga a completar las políticas clásicas —política de presupuestos y política monetaria— con una política de rentas que trata de dominar la evolución de los costes.

Bajo el título *La moral y la moneda*, Alfred Sauvy juega con dos nociones aparentemente dispares. Según él «los Congresos internacionales de moralistas, si es que éstos existen (hoy se denominan, preferentemente, sociólogos o psicólogos sociales), no coinciden con los Congresos que reúnen a los expertos monetarios». Sin embargo, añade, entre estos dos dominios hay en nuestros días estrechas relaciones; es más, en los dos la palabra hoy en boga —«devaluación»— acude inmediatamente a la mente. De ahí las dos cuestiones propuestas por el autor:

- 1) ¿Hay verdaderamente devaluación?
- 2) En caso afirmativo, ¿hay conexión entre los dos campos?

En su curioso estudio, el autor afirma que al relajamiento de las costumbres monetarias internacionales corresponde un relajamiento interior en todos los países capitalistas, relajamiento del que se señalan las manifestaciones más espectaculares (criminalidad, drogas, etc.). En cuanto al régimen soviético —afirma— ha seguido

una dirección opuesta: «supresión de las libertades y, de un golpe, solidez de la moneda». No obstante, indica que el virus occidental que tanto temía Stalin penetra lentamente, hasta el punto de que Yugoslavia ya ha cedido, tanto en el plano moral como en el monetario, y otro tanto empieza a ocurrir con Polonia.

Trabajo:

Robert Pierot firma un artículo titulado *La crisis de la noción de tutela*, en el que examina dos decisiones del Tribunal de Casación con motivo de unos litigios surgidos entre la Compañía Air-France y dos de sus empleados (los señores Trémoulet y Gréard), derivados de la firma por la Compañía, el 16 de septiembre de 1958, de un convenio colectivo con el Sindicatò de Pilotos de Línea sobre régimen de remuneraciones, convenio aprobado por la autoridad de tutela de la Compañía (Ministerio de Trabajos Públicos y Transportes) el 7 de noviembre de 1958, y no cumplido por Air-France durante los años 1963 y 64 a causa de dos decisiones ministeriales, notificadas a la Compañía por cartas del Ministerio de Trabajos Públicos (16 de abril de 1963) y del secretario general de la Aviación Civil (12 de mayo de 1964), decisiones estas anuladas por el Tribunal Administrativo de París en 3 de abril de 1968, previo recurso del Sindicato de Pilotos, basando dicha anulación en desviación de poder. A la vista de esta decisión anulatoria del Tribunal Administrativo, los señores Trémoulet y Gréard interpusieron sendas acciones en demanda de pago de intereses por mora derivados del retraso de Air-France en el cumplimiento de su obligación, oponiéndose la Compañía en base a los artículos 1.147 y 1.148 del Código civil.

El primero de dichos artículos establece que el deudor será condenado en caso de incumplimiento de su obligación, salvo que justifique que el incumplimiento

proviene de causa extraña que no pueda serle imputable. El artículo 1.148 no hace más que precisar que esta causa extraña se particulariza en el caso fortuito o la fuerza mayor, habiéndose determinado por la jurisprudencia interpretativa de ambos preceptos que el hecho exonatorio de la condena de daños y perjuicios debe ser: extraño a las partes, irresistible, imprevisible e insuperable.

Air-France aducía que, durante cinco años, había estado sometida a las decisiones ministeriales antes citadas, que suponían para ella una imposibilidad de ejecución de lo convenido en 1958. Se imponía, pues, investigar si las circunstancias invocadas por Air-France para eludir su responsabilidad reunían las características definidas al analizar los artículos 1.147 y 1.148 del Código civil.

Excepción esta que, a juicio del magistrado, no podía jugar, por cuanto Air-France tiene un régimen jurídico complejo, ya que si en principio es un organismo sometido al Derecho privado, por otra parte está estrechamente ligada al Estado y sometida, por tanto, a reglas de Derecho administrativo, siendo esta dualidad de condiciones jurídicas generatriz de duplicidad, pudiendo Air-France escudarse en sus ataduras de Derecho público para eludir sus obligaciones de Derecho privado, círculo vicioso del que sale el Ministerio Público afirmando que Air-France no es más que una emanación del Estado, o, usando sus propias palabras, «Air-France es el Estado». Por ello, las decisiones de tutela no pueden considerarse como la causa extraña prevista en los artículos del Código civil, por lo que las cartas del ministro y del secretario general «no pueden ser opuestas por el deudor sometido a tutela como el hecho imprevisible e insuperable de un tercero que le fuera extraño».

Como complemento de esta sección, M. Fleck comenta una decisión del Tribunal Superior de Arbitraje, sobre plazo

para recurso delante de dicho Tribunal y distinción entre conflictos económicos y jurídicos.

Seguridad Social:

Como final de este número se incluye un trabajo del secretario general de Asistencia Pública de París, Alphonse Gardie, que lleva por título *El futuro del sistema hospitalario y la ley de 31 de diciembre de 1970*. Según el autor, comparando la ley de 1970, reformadora del sistema hospitalario, con otras anteriores, se aprecian en ella rasgos originales que suponen un progreso sensible en la concepción del papel de los poderes públicos y, singularmente, del legislador en esta materia, pues si las leyes anteriores se ceñían exclusivamente al aspecto jurídico de los servicios hospitalarios (organización y funcionamiento administrativos, estatuto de personal...), la ley de 31 de diciembre de 1970 implica un cambio profundo, ya que ella aborda al mismo tiempo los aspectos financiero y económico del sistema, esforzándose, al mismo tiempo, por crear nuevas estructuras y modificar las reglas de gestión de los hospitales públicos.

Núm. 2, febrero de 1972.

Derecho económico y profesional:

El trabajo que abre este número de la Revista que hoy comentamos se titula *Los aspectos sociales de la política agrícola francesa*. En él, sus autores —Alain Bienaymé y Simone Niderberg— nos ofrecen una reflexión sobre la naturaleza, el contenido y el alcance de los objetivos de una política social agrícola, cuya tendencia debe encaminarse a lograr que los agricultores participen en el desarrollo general de la sociedad, emancipándose, poco a poco, de la condición de «asistidos» en que muchos se encuentran.

Pierre Ferrari y Charles-Louis Vier —*Responsabilidad del poder público*— comentan una sentencia del Tribunal Administrativo de París (13 de enero de 1971), condenando a la Administración general de la Asistencia Pública de París a ciertas indemnizaciones económicas derivadas del no internamiento forzoso en determinado hospital parisiense de un enfermo mental, así diagnosticado, de cuyo no internamiento se derivó la comisión de un asesinato por el susodicho enajenado; todo ello, por entender el Tribunal que el internamiento de los alienados, en determinados casos, es una excepción a la regla según la cual un enfermo no puede ser hospitalizado contra su voluntad.

Trabajo:

Gérard Adam y Benoit P. Granger abordan el interesante tema de *La representatividad Sindical en la Empresa*, en donde analizan los criterios exigidos en la legislación francesa para determinar la noción de organización sindical «más representativa», introducida por primera vez en el país vecino por ley de 24 de julio de 1936 sobre Convenciones colectivas y que constituyen, desde entonces, una constante en el Derecho social francés. Dichos criterios fueron establecidos por una circular de 28 de mayo de 1945, hoy día vigente, en número de cinco:

1. *Número de afiliados*, que es generalmente considerado el criterio fundamental y que supone dos cuestiones fundamentales: a) ¿Existe un número mínimo de afiliaciones exigido para que el juez pueda reconocer al Sindicato en cuestión como uno de los «más representativos»? Según los autores, no existe tal número mínimo, ya que una resolución de 8 de abril de 1948, que confirió al Ministerio de Trabajo el poder de apreciar soberanamente el carácter representativo de las organizaciones sindicales, ha

incitado a los jueces a apreciar de la misma manera —soberanamente— el umbral de efectivos a alcanzar para obtener la representatividad, si bien teniendo en cuenta las circunstancias locales. b) ¿Quién debe probar ante el juez la veracidad de las afiliaciones alegadas? Por supuesto el Sindicato de que se trate, estando admitido jurisprudencialmente que el Sindicato que rehuse probar su importancia no puede recurrir si no se le reconoce su representatividad.

Este primer criterio —número de afiliados, viene complementado por la denominada «audiencia» del Sindicato, que se mide por el resultado de las elecciones profesionales.

2. *La independencia* es otro de los criterios esenciales de representatividad, estando recogida en el libro III del Código de Trabajo, cuyo artículo 1.º dice: «El jefe de empresa o sus representantes no deberán emplear ningún medio de presión en favor, o en contra, de cualquiera organización sindical», estableciendo el artículo 55 sanciones contra los empresarios que infrinjan lo establecido en el artículo 1.º citado.

3. *Las cotizaciones*. La circular TR 21/48 ordenaba «atender a la regularidad y autenticidad de las cotizaciones que, de una parte, constituyen la manifestación de un encuadramiento duradero de los Sindicatos en su organización y, de otra, son asimismo la garantía de una gestión independiente». La comprobación de las cotizaciones ingresadas por un Sindicato permite: establecer el número de afiliados reales con que el mismo cuenta; asegurarse de la posición de independencia financiera de que el Sindicato goza, particularmente frente a la Dirección de la Empresa, y apreciar las posibilidades que tiene el Sindicato de realizar una verdadera acción sindical.

4. *La experiencia y antigüedad del Sindicato* es posiblemente el criterio que más problemas plantea en la jurisprudencia reciente, que se encuentra dividida respecto a los Sindicatos nacidos en 1968, que ni son «antiguos» ni «expertos». ¿Qué son las «experiencias» y la «antigüedad»? Para determinarlas se precisa examinar a la vez: a), el período de vida del Sindicato; b), la experiencia de sus dirigentes y, sobre todo, c), la realidad y eficacia de la acción llevada a cabo por el Sindicato desde su creación.

5. *La pertenencia a una confederación*: a) *Confederación representativa en el plano nacional*. Por aplicación de la ley sobre el Derecho sindical en la Empresa (27 de diciembre de 1968), son consideradas como representativas todas las organizaciones dependientes de una Central reconocida como tal. Sin embargo, el T. I. de Longjumeau estableció (17 de junio de 1970), que es preciso distinguir entre las «organizaciones representativas en el plano nacional y las organizaciones "más representativas"...». Para las elecciones en la Empresa la pertenencia a una Central reconocida no es un índice seguro de representatividad, sino una presunción favorable. b) *Central Sindical no representativa*. El hecho de pertenecer a una Central sirve paradójicamente de argumento a algunos jueces para reconocer la «antigüedad y experiencia» a Sindicatos recientemente creados. No obstante, es claro que, como la representatividad debe apreciarse en la Empresa o el Centro de trabajo, en nada debe influir el hecho de que la Central sea o no reconocida (T. I. Abbeville, 23 de mayo de 1962).

¿Es preciso reunir todos los criterios expuestos para que un Sindicato sea representativo? ¿La falta de un solo criterio basta para hacer imposible representatividad? El Tribunal de casación no

ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, pero pueden esquematizarse las conclusiones siguientes: a) Las circulares 97/47 y 21/48 del Ministerio de Trabajo admitieron que el número de afiliados constituye el criterio principal. b) La falta de independencia hace imposible la representatividad (T. I. Longjumeau, 22 de marzo de 1968; T. I. Lagny, 17 de septiembre de 1969). c) Los demás criterios han sido tradicionalmente criterios «complementarios», o, en expresión de J. M. Verdier «condiciones de aptitud para la representatividad».

La Prud'homie francesa en la encrucijada es un trabajo de Yves Saiint-Jours en el que analiza la renovación proyectada de la jurisdicción *prud-homale* francesa, que arranca del Congreso celebrado en Toulouse el 16-21 de septiembre de 1971, radicando la originalidad del anteproyecto en que une la protección de los representantes del personal a la reforma de la institución *prud'homale*. Tras exponer los principios fundamentales de la institución (puritarismo, idea democrática y adaptación a las necesidades) centra su atención en los puntos cardinales de la reforma proyectada, afirmando que la misma «al unir la suerte de la *prud'homie* a la protección de los representantes del personal bajo la cubierta de una promoción regalista y una mejora del sistema de las elecciones *prud'homales* conduce sensiblemente a vaciar los Consejos de *prud-hommes* de su esencia, transfiriendo lo esencial de sus poderes a magistrados profesionales...», así como que «este anteproyecto, que supone un grave atentado al carácter paritario de la jurisdicción *prud-homale*, no tiene, ni siquiera, como contrapartida, el mérito de unificar el contencioso relativo a las instituciones representativas del personal en el seno de la Empresa», para acabar preguntándose si la reforma proyectada es «una obra de renovación o una

Empresa de demolición a medio plazo de una institución a la vez venerable y original».

Sigue un *Balance 1971 sobre las Secciones Sindicales*, que recoge los resultados de la tercera encuesta llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo desde la entrada en vigor de la ley de 27 de diciembre de 1968 relativa a la constitución de secciones sindicales en las Empresas de más de cincuenta trabajadores, encuesta referida a la aplicación de esta ley. Tras la habitual sección de «Jurisprudencia comentada», a cargo de J. Sa-

vater, termina este número de la revista que comentamos con la sección «Seguridad Social», que recoge un artículo de Antoinette Catrice-Lorey sobre *Planificación y finalidad de los organismos de Seguridad Social*, objeto de una comunicación presentada en una Reunión de Estudio sobre la planificación de la Seguridad Social, organizada por la Asociación Internacional de Seguridad Social en el VII Congreso Mundial de Sociología. — J. M. GALIANA MORENO (Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia).

I T A L I A

RIVISTA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 4, julio-agosto 1971.

FRANCO RICCI: *La disciplina de los intereses legales en las prestaciones del I. N. P. S.* Págs. 585-607.

Entre las innovaciones contenidas en la ley de 30 de abril de 1969 aparece la obligación a cargo del I. N. P. S. de abonar los intereses legales sobre las prestaciones de pensión cuya asignación se hiciera ciento ochenta días después de su solicitud. Su naturaleza determinará el cómputo.

En este sentido, de los tres tipos de intereses moratorios, compensadores y correspondiente y de acuerdo con la jurisprudencia, los que se examinan pertenecen a los primeros por considerarse debidos en virtud de la responsabilidad en que incurre la Administración por un retraso o incumplimiento culpable en sus obligaciones, no admitiéndose los correspondientes, ya que exigirían la liquidez y exigibilidad de la deuda; lo que no ocurre hasta la decisión administrativa,

ni los de naturaleza compensatoria, por ir ello ligado al carácter indemnizatorio de las prestaciones de previsión, que es negado por la doctrina.

La ley establece que los intereses empezarán a devengarse a partir de los ciento ochenta días de la fecha de presentación de la solicitud. Entendiéndose por ella no el día en que el último órgano del Instituto haya agotado la instancia mediante decisión expresa, o tácita por el transcurso del plazo al efecto, sino aquel que manifiesta su dicción literal.

El Decreto de 30 de abril de 1970 ha completado la norma anterior estableciendo que la decisión debe adoptarse dentro de los ciento ochenta días, transcurridos los cuales el interesado puede entablar recurso al Comité provincial.

Ahora bien, dicho recurso no debe considerarse como necesario para constituir en mora al Instituto pues «la decadencia del término revela el incumplimiento del deudor», con independencia de que la decisión se adopte en primera instancia o mediante recurso.

Quedan excluidos los supuestos en que la solicitud no sea presentada en regla, con todos los requisitos y elementos de

juicio necesarios para la decisión o sólo se aportan en el momento del recurso, pues sin ellos faltaría el elemento de culpabilidad del Instituto. Por ello el cómputo de los ciento ochenta días debe empezar desde la formalización legal de ésta.

Por último, si bien el sistema es una garantía para los derechos del trabajador, es de desear no deba producirse tal situación adaptando los procedimientos organizativos necesarios a nivel interno y ordenando de forma más perfecta la legislación a nivel externo. — FRANCISCO PRADOS DE REYES.

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXIV, núm. 4, 1971.

CARLO LEGA: *El seguro obligatorio de responsabilidad civil por circulación de vehículos de motor en el marco de la "Seguridad Social"*. Págs. 555-585.

Se hace una breve alusión a los aspectos esenciales de la ley de 24 de diciembre de 1969, núm. 990, cuyo fin es la protección económica de las víctimas de los accidentes de circulación, remediando así su situación eventual de necesidad.

La relación asegurativa aquí prevista no nace *ope legis*, siendo necesario una declaración de voluntad del propietario del vehículo, el cual no está obligado —en estricto derecho— a contratar el seguro de responsabilidad civil frente a terceros previsto en el artículo 2.054 del Código civil. Sólo debe sujetarse a esa obligación, bajo sanción penal, si quiere circular en carreteras o áreas equiparadas. El seguro puede realizarlo con la Empresa que prefiera, siempre que esté debidamente autorizada. En consecuencia, se trata más de un gravamen que de una obligación. Por el contrario, la Em-

presa tiene obligación legal de contratar, pues tiene que aceptar la propuesta del propietario del vehículo. La responsabilidad aludida se interpreta que es sustancialmente objetiva.

El llamado riesgo de la carretera, según se desprende de la misma ley, es susceptible de ser configurado como riesgo social, ya que el sujeto para remediar su situación de necesidad precisa la intervención de la colectividad.

Este contrato de seguro tiene una naturaleza jurídica *sui generis*. La relación entre el interés colectivo general y el interés colectivo sectorial —el de los propietarios de vehículos de motor— se expresa a través de una materia en la que se mezclan elementos privados y públicos, con predominio de estos últimos.

El seguro obligatorio de esta ley puede considerarse incluido en el marco de la Seguridad Social, tomada ésta en sentido amplio. Una prueba de ello es la configuración y la función del Fondo de Garantía previsto en el artículo 19; no es obstáculo para su inserción en ella el hecho de que la financiación de esta fórmula asegurativa no grava a la colectividad general.

En efecto, la protección integral de la persona, objetivo último al que tienden los sistemas modernos de Seguridad Social es posible, con la eliminación de efectivas situaciones de necesidad, sin caer en las técnicas de la asistencia social. —MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

Núm. 4, 1971.

ANDREA FERRINI: *Sull'evoluzione interpretativa dell'insufficiente definizione assicurativa della sordità da rumori*. Páginas 607-614.

Las normas sobre enfermedades profesionales no dan una definición de éstos, porque su existencia se deduce de los

caracteres contenidos en el artículo 3.º del T. U. de 30 de junio de 1965. Estos son: a) Que estén sindicados en la lista del número 4. b) Contraídos en el ejercicio y por causa de los trabajos contenidos en la anterior. c) Que tales trabajos sean de los previstos en el artículo 1.º

La interpretación del primer elemento no plantea problemas, si bien puede objetarse que la introducción de materiales nocivos en el trabajo produzcan nuevas enfermedades que por no estar recogidos quedarían sin protección.

El problema, sin embargo, está en el segundo requisito: ha sido necesario abandonar la idea de que sea la actividad misma del trabajador la que produzca el ruido para admitir como profesional la enfermedad en aquellos trabajadores que están expuestos a él por desarrollarla en el mismo ambiente en que se produce.

No obstante, es de desear una ampliación de los trabajos listados incluyéndose a todo aquel que se desarrolló en un ambiente que existan ruidos por encima del límite normal de tolerancia.— FRANCISCO PRADOS DE REYES.

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Año XXIII, núm. 4, octubre-diciembre 1971.

ALDO ARANGUREN: *La reintegración en el puesto de trabajo*. Págs. 493-535.

El artículo 18 del Estatuto supone una innovación profunda en la disciplina de los despidos individuales. El párrafo primero prevé el derecho a la reintegración en el puesto de trabajo cuando el despido se hubiera realizado sin justa causa o sin justificado motivo.

Antes de examinar los problemas que plantea esta nueva norma se analiza la

tendencia que hay a la eliminación de la temporalidad del puesto de trabajo.

Se concreta la noción, objeto y límites de la tutela jurídica del puesto de trabajo en el Derecho italiano y en el comparado. La tutela del puesto de trabajo significa el derecho a conservar la posición contractual que tuviera el trabajador antes de la suspensión o extinción de la relación. Ahora bien, el hecho de que la posición subjetiva del trabajador sea objeto de tutela jurídica no debe significar que constituye un bien en sentido jurídico.

Se examina, en particular, la tutela del puesto de trabajo en la disciplina colectiva y legislativa de los despidos. El mismo artículo 18 considera que es aplicable el procedimiento previsto en el artículo 7.º de la ley de 15 de julio de 1966, número 604, y este artículo a su vez contiene una reserva a favor del procedimiento previsto en el acuerdo interconfederal de 1965 ó a análogas normas contenidas en los contratos colectivos.

Un problema importante es el relativo a la facultad, por parte de la Empresa, de no llevar a cabo el restablecimiento de la relación dispuesta por el órgano de conciliación y arbitraje —norma contenida ya en la ley núm. 604—. El artículo 18 es aplicable también por el órgano de conciliación y arbitraje, cuando la impugnación del despido se haga ante el órgano en cuestión. Si tal órgano puede investigar los motivos de despido no hay duda de que también puede pronunciar la nulidad del despido mismo.

La terminología utilizada en las leyes: restablecimiento 1950, reasunción 1966 y reintegración 1970 es sinónima.

En cuanto a los efectos de la reintegración en el puesto de trabajo el autor cree que la naturaleza constitutiva de la sentencia de anulación del despido implica que la reintegración despliega sus efectos *ex nunc*. Con la sentencia de anulación se vuelve a constituir la rela-

ción que se había extinguido con el despido. Una prueba de este efecto extintivo la constituye la obligación del resarcimiento de daño prevista en el párrafo segundo («El trabajador tiene derecho al resarcimiento del daño sufrido por el despido cuando haya sido comprobada la ineficacia o invalidez de la norma del párrafo primero...»). De él se puede deducir que este resarcimiento se aplica también a las hipótesis de ineficacia o nulidad de despido, hipótesis en que la reintegración opera *ex tunc*. El legislador ha querido unificar las especies de ineficacia, nulidad e invalidez, pero no se puede interpretar que la unidad de trato significa que se debe aplicar el régimen de la nulidad ya que no es posible dado el contexto del artículo 18.

Se inclina a favor de la incoercibilidad de la obligación de reintegración del trabajador injustamente despedido. El legislador ha previsto la obligación subsidiaria de resarcir el daño consiguiente a la no reintegración, la cual es una medida punitiva análoga a las sanciones civiles que constituyen el sistema de coerción indirecta, de origen francés.

Concluye que el sistema del artículo 18 puede traer inconvenientes en cuanto que no siempre es oportuno reintegrar al trabajador despedido. Por otra parte, para saber si con la innovación que ha supuesto este artículo se puede hablar de estabilidad en el puesto de trabajo y en qué sentido se puede hablar de ello, hay que ver si la estabilidad tiene una eficacia obligatoria o real. Si con la reintegración —aunque no se realice— permanece la jurídica posibilidad de continuación del contrato, el cual sigue en vida hasta que no se verifique una causa de resolución, se puede creer que la estabilidad tiene una eficacia real y no meramente obligatoria. Pero si se mira a la efectividad de la integración la conclusión deberá ser la contraria.

GUGLIELMO ROEHRSE: *El Estatuto de los trabajadores y la relación de empleo público*. Págs. 455-477.

Sólo se indican algunos aspectos de la problemática que puede presentar la aplicación del artículo 37 de la ley número 300 («Las disposiciones de la presente ley se aplicarán también a las relaciones de trabajo y de empleo de los trabajadores dependientes de los entes públicos que desarrollen exclusiva o preponderantemente una actividad económica. Las disposiciones de la presente ley se aplicarán del mismo modo a las relaciones de empleo de los trabajadores dependientes de otros entes públicos, salvo que la materia sea regulada de modo diverso por normas especiales.»)

En primer lugar el autor resalta una cierta identidad sustancial de las normas que reglamentan la relación de empleo público y la de empleo privado, lo cual ofrece la posibilidad de utilizar normas y criterios de uno y de otro; no obstante, no hay que olvidar que existen algunas diferencias que se evidencian, por ejemplo, en la posición jurídica de las dos partes.

Las leyes que tienen por objeto la relación de empleo público son numerosas y, en cuanto a su contenido, diferentes; aunque esto es sustancialmente exacto, hay una parte de la relación de empleo público que es común a todos los sujetos, y ella debe servir de base para buscar la característica esencial de la relación misma.

Cuando surge una colisión entre la ley número 300 y otras fuentes que regulen la relación de empleo público, si la fuente de la regulación es una ley sólo se presentan problemas de interpretación, por el contrario, si es un Reglamento la solución es más sencilla. Se debe precisar que el Estatuto no impide a los sujetos de derecho público dictar normas

jurídicas para su organización. Ahora bien, si un Reglamento contradice a la ley número 300, ésta puede derogarlo; en otros casos, son las normas de los Reglamentos de los entes públicos las que permanecen en vigor.

La aplicación de la ley número 300 a los entes públicos económicos debería ser automática y total, pues de no ser así se hubieran establecido limitaciones como ocurre a los trabajadores dependientes de otros entes públicos. Pero hay que poner de relieve que los entes públicos económicos tienen como finalidad la realización del interés de la colectividad nacional. El legislador desplaza al campo público una actividad que tradicionalmente es privada. En definitiva, para saber si la ley número 300 es aplicable a estos entes hay que comprobarlo en cada caso concreto.

La segunda parte del artículo 37 contiene una norma más elástica, ya que el Estatuto puede encontrar aplicación en una relación de empleo público cuando no esté en contraste con otras normas precedentes.

Analizando algunos artículos de la ley número 300 se concluye que no pueden ser aplicados a la relación de empleo público. En dicho análisis se observan aspectos no concordantes, así el Derecho del trabajo recibe principios ya aplicados en el Derecho administrativo, como ocurre, por ejemplo, en el artículo 18, pero en algunas normas —arts. 20 y 22— están en contraste con algunos principios del último ordenamiento citado, el cual no consiente que se perturbe la marcha de la función pública.

GIUSEPPE FEDERICO MANCINI: *Proselitismo y recogida de cuotas sindicales en el Estatuto de los trabajadores*. Páginas 477-493.

El artículo 26 del Estatuto («Los trabajadores tienen derecho a recoger las cuo-

tas sindicales y desarrollar proselitismos a favor de sus Sindicatos en los lugares de trabajo, sin perjuicio del normal desarrollo de la actividad empresarial.

»Los Sindicatos de trabajadores tienen derecho a percibir, mediante retención del salario, las cuotas sindicales que los trabajadores quieren pagar, según los modos establecidos en los convenios colectivos, que garanticen el secreto del pago efectuado por el trabajador a cada Sindicato.

»En las Empresas cuyas relaciones de trabajo no hayan sido reguladas por convenios colectivos, el trabajador tiene derecho a exigir el pago de la cuota sindical al Sindicato por él identificado», presenta al proselitismo y a la recogida de cuotas sindicales desfasados respecto del título III («De la actividad sindical») en el cual se insertan, ya que su contenido es heterogéneo, los beneficiarios de las actividades son los Sindicatos de los trabajadores y la promoción de estos Sindicatos no tiene carácter discriminatorio. Ahora bien, esto es oportuno, pues como estas actividades son indispensables para la formación y desarrollo de los Sindicatos, restringirlas abocaría a la desaparición de algunos.

Después de dar las nociones de proselitismo y de recogida de las cuotas sindicales, el autor expone los criterios que inducen a excluir la legitimidad de estas actividades durante las horas de trabajo: la suspensión o desorganización de la actividad productiva o la distracción en los trabajos peligrosos, a no ser que las operaciones que se estén desarrollando no necesiten una participación intelectual.

En el párrafo 2.º se vislumbra la existencia de una cooperación del empleador para la recogida de las cuotas sindicales; de esta manera se logra que ésta se realice de una manera regular y que las aportaciones sean suficientes. Este mecanismo tiende a facilitar la sindicación de

los trabajadores. En este punto, la normativa contractual a la que remite el Estatuto es asimilable a las «cláusulas de seguridad sindical», pero, a diferencia de ellas, en el caso que comentamos la adhesión del trabajador al Sindicato se realiza sin ningún género de presión y ello explica el trato de favor que el legislador le dispensa.

El secreto del pago de las cuotas sindicales se le garantiza al trabajador, lo cual explica la nulidad de las cláusulas en las que se exige la identificación del Sindicato beneficiario. Sin embargo, en las Empresas que no se aplican convenios colectivos, el párrafo 3.º pide al trabajador esa identificación, es decir, no se le garantiza el secreto —esta diferencia no es racional, en cuanto que una tutela preventiva contra los actos discriminatorios es necesaria en estas Empresas sin convenios— por lo cual se duda de la legitimidad constitucional de la norma.

ALFONSO LUCIANI: *Reflexiones sobre el artículo 28 del Estatuto de los derechos de los trabajadores*. Págs. 535-562.

El artículo 28 del Estatuto establece: «Cuando el empresario lleve a cabo conductas dirigidas a impedir o limitar el ejercicio de la libertad o de la actividad sindical así como el derecho de huelga..., el *pretore* del lugar donde haya ocurrido la conducta denunciada... ordenará al empleador, con "decreto" motivado e inmediatamente ejecutivo, la cesación de la conducta ilegítima y la eliminación de sus efectos.

»La eficacia ejecutiva del "decreto" no puede ser revocada hasta la sentencia en la que el Tribunal decide el juicio instaurado en el párrafo siguiente.

»Contra el "decreto" que decide sobre el recurso es admisible... oposición ante

el Tribunal, que decide con sentencia inmediatamente ejecutiva.

»El empleador que no cumpla el "decreto" a que se refiere el párrafo primero, o la sentencia pronunciada en la impugnación del mismo, será castigado con arreglo al artículo 650 del Código penal.

»La autoridad judicial ordenará la publicación de la sentencia penal de condena en la forma establecida en el artículo 36 del Código penal.»

El autor se centra en el párrafo 4.º Cree que la norma del artículo 650 es una «norma indeterminada en blanco» que contrasta con algunos principios de la Constitución. En vista de que esta norma podría desaparecer del ordenamiento —pues ha sido denunciada de ilegitimidad constitucional— se pregunta si la sentencia que se da en el procedimiento del artículo 28 pertenece al orden público. Una parte de la doctrina y jurisprudencia cree que la referencia del artículo 28 al artículo 650 ha sido hecha *quoad poenam*, pero hay que pensar que ha sido hecha íntegramente al mismo artículo. Los procedimientos que regula el artículo 650 deben tener por objeto un interés general inherente al orden público en sentido lato y, por tanto, no son aplicables a los actos jurisdiccionales, cuya inobservancia no puede ser asegurada con sanciones penales. Por tanto, esta sanción penal del artículo 650 no podría extenderse al caso previsto en el artículo 28, pues no entra ni puede entrar en el ámbito de aplicación de la citada norma penal.

Algunas afirmaciones contenidas en las primeras decisiones jurisprudenciales sobre la ley número 300, no garantizan una ortodoxa interpretación y aplicación del artículo 28. Solamente es aplicable el procedimiento de éste cuando la conducta del empleador viole un interés colectivo.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Vol. 85, núm. 3, marzo 1972 (*).

R. RUBIAL: *Apostillas a una ley.*

Partiendo de la afirmación de que un cambio sustancial en la normativa sindical no puede darse sin que a su vez se produzca un cambio en el contexto político del país, se estudia soberamente la integración de la Organización Sindical en el aparato estatal mediante el análisis de los artículos 2.º y 50 de la Ley Orgánica del Estado, y 1.º, 10 y 12 de la ley constitutiva de las Cortes.

El autor se pregunta cuál es la razón del desfase existente entre la nueva ley Sindical y la realidad del país, encontrándose respuesta en el condicionamiento impuesto por las leyes fundamentales.

Después de un breve repaso a los principios de libertad sindical y representatividad de los que niega su existencia en la nueva ley Sindical, expone las líneas directrices para la construcción de una ley de asociaciones para patrones y obreros.

F. GARRIDO FALLA: *Condicionamientos constitucionales de la nueva ley Sindical española.*

Después de una breve introducción sobre «la superlegalidad en el ordenamiento

positivo español» se estudian los textos constitucionales en materia de organización sindical. Por lo que se refiere al F. T. en la nueva redacción dada por la Ley Orgánica del Estado a la declaración XIII se afirma: a) La existencia de una limitación del significado político de la Organización Sindical, al concebirse no como instrumento del Estado sino como cauce de representación de intereses profesionales. b) Respecto de los principios de unidad y totalidad se suavizan fundamentalmente, en cuanto se «desconstitucionaliza» la exigencia de incorporación de las asociaciones profesionales a la Organización Sindical. Igualmente se altera el propio principio de unidad en cuanto se permite (XIII, 3) que se constituyan libremente, dentro de los Sindicatos, asociaciones de empresarios, técnicos y trabajadores. c) La modificación es esencial respecto al principio de jerarquía al afirmarse (XIII - 3) la «base representativa» de los Sindicatos.

Con referencia a los restantes textos constitucionales, el Fuero de los Españoles (art. 10) señala al Sindicato como una de las vías de participación de los españoles en las funciones públicas, participación que se concretiza en la Ley Orgánica del Estado (art. 46, II), ley constitutiva de las Cortes españolas (artículo 2.º), y ley de Sucesión (art. 4.º, I).

Se analizan a continuación los principios de generalidad, unidad y representatividad. Respecto al primero de ellos, segundo de los contenidos en el art. 4.º de la ley Sindical de 17 de febrero de 1971, se expresa en forma de la que en primer lugar se deduce una regla antidiscriminatoria para la incorporación al Sindicato de «todos los españoles». En segundo lugar, si bien al principio de generalidad sigue informando la nueva redacción del

(*) Por razones de espacio no se hizo referencia en el número 94 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL a la totalidad de los artículos aparecidos en el número 3, correspondiente al mes de marzo de 1972 de la R. I. T., y que ahora se recensionan.

Fuero del Trabajo, del análisis del artículo 49 en relación con el 27 de la ley Sindical se deduce la no obligatoriedad de la incorporación al Sindicato, no sólo de aquellas corporaciones con representación en las Cortes (art. 2.º, I, i), de la ley constitutiva de las Cortes españolas) y las Cámaras Oficiales de Comercio (disposición adicional 4.ª, 2, de la ley Sindical) sino también las «instituciones y corporaciones reconocidas por nuestro ordenamiento jurídico que satisfaga exigencias sociales de interés general.

Principio de unidad.—El precepto de referencia en el Fuero del Trabajo (XIII, 3), ha dado lugar, en su interpretación a diversas posiciones durante la discusión del proyecto de la ley Sindical en las Cortes, posiciones analizadas por el autor, que concluye afirmando respecto de la redacción definitiva del artículo 13 de la ley Sindical que si bien se deja a la voluntad de los interesados la constitución de asociaciones, el principio corporativo, que contiene las ideas de unidad y obligatoriedad, queda garantizado a través de las uniones de trabajadores, técnicos y empresarios.

Principio de representatividad.—La formulación que de este principio hace la ley Sindical y que responde a la «base representativa» consagrada en la declaración XIII, 3, del Fuero del Trabajo, parece quebrar en algunos puntos concretos de la ley, puntos que son objeto de matizaciones por parte del autor y que le determinan a concluir que el principio de representatividad tiene plena y absoluta vigencia en relación con las organizaciones profesionales, es parcialmente aplicable respecto de los órganos de composición y coordinación, y es ajeno a la organización estrictamente estatal con competencia sobre la Organización Sindical.

R. MARTÍN VILLA: *La ley Sindical española a la luz de los principios de la constitución de la O. I. T.* (**).

El trabajo se orienta en el sentido de constatar si la ley Sindical española se adapta a las condiciones señaladas por el Grupo de Estudio de la O. I. T. encargado de examinar la situación laboral en España.

La primera condición se refiere a la conveniencia de que todos los cargos investidos de autoridad en el movimiento sindical sean cubiertos por elección. El autor entiende que esta condición se cumple en su totalidad, pues argumenta que por «movimiento sindical» sólo pueden entenderse las organizaciones de empleadores y trabajadores ya que ni siquiera por extensión pueden calificarse de tal los organismos de colaboración entre dichas organizaciones y el Estado.

La segunda condición contiene la conveniencia de asegurar la «autonomía completa e igualdad efectiva en la práctica de las asociaciones de trabajadores y las asociaciones de empresarios». Tal autonomía e independencia queda asegurada en los artículos 13 y 16 que la afirma respecto a la constitución, funcionamiento y administración de dichas asociaciones. Pero la ley Sindical va más allá todavía al afirmar la autonomía e independencia no sólo de las asociaciones entre sí, sino también de éstas con respecto a las autoridades públicas, siendo las limitaciones que en este sentido se contienen en los artículos 45, 46 y 48 (facultades atri-

(**) Por razones de espacio en el número 94 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL no se incluyeron los artículos de GARRIDO FALLA, RUBIAL y MARTÍN VILLA sobre la nueva ley Sindical, aparecidos en el volumen 85, número 3, marzo de 1972, de la *Revista Internacional del Trabajo*, y que a continuación se recensionan.

buídas al ministro de Relaciones sindicales) las exigidas, al igual que en el Derecho comparado, por el respeto debido a la legalidad vigente.

En la tercera condición se señala la necesidad de control de los funcionarios designados de la Organización Sindical por parte de los dirigentes elegidos y la administración por éstos del patrimonio de aquélla. El primer aspecto de esta tercera condición se satisface de forma indirecta al disponerse en el artículo 50 que los órganos de gobierno de las entidades sindicales se cubrirán por elección con lo que queda claro que sus funcionarios estarán sujetos a la autoridad de los dirigentes elegidos. El segundo aspecto se regula por el artículo 61, 1), de la ley que confiere a los representantes de los trabajadores, técnicos y empresarios la participación en la gestión económico-administrativa de la Organización Sindical.

La cuarta condición afirma la conveniencia de que la Organización Sindical afirme su independencia respecto de cualquier movimiento político. Con referencia a este punto el autor analiza el proceso evolutivo seguido en nuestra patria a partir de 1964, pasando por la fundamental reforma introducida por la Ley Orgánica en la declaración XIII del Fuero del Trabajo y que alcanza su punto álgido con el Decreto-ley de 29 de octubre de 1969 que traspasa al actual ministro de Relaciones sindicales las funciones que en materia sindical se atribuían al secretario general del Movimiento, con lo que se consagra la independencia sindical en lo económico y en lo político.

Respecto a la quinta condición, libertad de expresión y de reunión, son numerosos los artículos de la ley Sindical que consagran respecto de las organizaciones profesionales, la libertad de «reunión, expresión y acción». Por otra parte, la libertad de reunión se consagra de

una forma especial en el Decreto de 30 de abril de 1971.

Consecuencia de todo lo anterior es la relación de derechos que corresponden a los sindicatos y que se contiene en el artículo 8.º de la ley y que el autor analiza individualizadamente.

Especial atención dedica el autor al estudiar la forma en que ha evolucionado la defensa de los intereses obreros y su reflejo en la legislación española desde la creación del nuevo Estado, finalizando el trabajo con una visión global y crítica del actual sindicalismo español en relación con los postulados de la O. I. T. y la distinta interpretación que de ellos se hace por los Estados miembros.

Vol. 86, núm. 2-3, agosto-septiembre 1972.

V. JAININE: *Evolución reciente en la esfera laboral de la U. R. S. S.* Páginas 219-235.

La primera impresión que uno obtiene al terminar de leer este artículo es de haber logrado una panorámica bastante amplia del funcionamiento y reformas de la economía soviética, y éste a través de la lectura de un artículo que se nos hace excesivamente corto para la riqueza de su contenido.

Jainine después de señalarnos el espectacular avance que el desarrollo económico de la Unión Soviética ha experimentado en los últimos años, hasta el extremo de haber aumentado más rápidamente la fuerza de trabajo de la industria que la tasa de crecimiento natural de la población en edad de trabajar, lo que ha supuesto el necesario traslado de mano de obra de otros sectores, sobre todo del sector agrícola, nos manifiesta los resultados negativos que pueden producirse por esta excesiva movilidad de mano de obra y las consiguientes di-

ferencias resultantes en los distintos sectores productivos.

A fin de evitar estos resultados, en el plan quinquenal de 1971-1975 el crecimiento industrial se basa en la utilización más intensiva de los recursos de mano de obra existentes, debiendo alcanzarse la producción mediante el mejoramiento de la productividad del trabajo y no en el aumento del número de trabajadores. La reforma económica se caracteriza por una mayor independencia de cada Empresa y de grupos de Empresas en materia tanto de desarrollo de la planificación como de fijación de salarios, contando para ello con la creación de fondos de incentivos en cada Empresa. Este fondo se obtiene de las utilidades totales, es decir, de la diferencia entre el precio de venta y el coste de producción.

Se ha podido comprobar que en las Empresas afectadas por esta reforma han aumentado las ventas y la productividad del trabajo sensiblemente. Como dato significativo puede citarse que el período 1966-1967 el incremento de la producción experimentado en las Empresas incorporadas a la reforma fue del 70 por 100 frente al 53 por 100 obtenidos en Empresas no reformadas.

Uno de los resultados más espectaculares podemos encontrarlo en la fábrica de productos químicos «Chequino», en donde se ha logrado aumentar la productividad, disminuir el número de trabajadores y elevar los salarios; gracias a la utilización de mejores métodos de gestión y de una formación profesional suplementaria que calificó a los trabajadores para el desempeño de múltiples funciones. Esta reducción de mano de obra podía pensarse que podría ocasionar graves problemas de empleo, sin embargo no ha sido así, ya que la reducción ha sido absorbida al existir una fuerte demanda de mano de obra en otras ramas de la producción y, sobre todo, en el sector servicios.

A través de la política salarial mantenida por el Gobierno se está logrando equiparar los salarios, elevando más rápidamente los salarios de los trabajadores pertenecientes a las categorías de remuneraciones bajas y medianas al mismo tiempo se realizan esfuerzos para reducir las diferencias existentes entre el sector industrial y el sector agrícola.

Por último, se estudian las modificaciones introducidas en los sistemas de remuneración, haciéndose notar la gran expansión que en los últimos años ha tenido el sistema de remuneración por tiempo, debido al progreso técnico y la mayor utilización de la automatización.

Vol. 85, núm. 6, junio 1972.

DONALD E. CULLEN: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Estados Unidos*. Págs. 559-588.

Analizar los problemas y la trayectoria seguida por la negociación colectiva en Estados Unidos desde una óptica sindical europea nos situaría ante conclusiones erróneas y desdibujadas, dado las especiales características que rodea la estructura sindical norteamericana, por lo que estamos muy lejos de olvidar el juego mantenido por los sindicales norteamericanos, el cual ha sido duramente cuestionado, censurándoseles el haber perdido su antiguo afán de reforma y que en la actualidad sus negociaciones están dirigidas más a preservar que a atacar el *statu quo*, por lo que se ha llegado a afirmar que las negociaciones colectivas han pasado a formar parte de la propia estructura imperante que antes había tratado de liberalizar.

No obstante no debemos abandonarnos a la utilización de conceptos prefijados que nos impedirán observar el camino

tomado por la negociación colectiva en este populoso país.

En palabras del autor, el artículo pretende descubrir los aspectos permanentes y los cambiantes de las prácticas de negociación en Estados Unidos durante los años de postguerra, y arriesgarse a formular algunas profecías sobre el curso de este sistema.

Uno de los rasgos más característicos de la negociación colectiva en U. S. A. es la fijación de una duración determinada para los contratos colectivos, siendo frecuente que durante la vigencia se pacte la no utilización de la huelga.

A la vista de los escasos resultados obtenidos por los sistemas clásicos, impotentes ante los problemas surgidos en el marco de las relaciones obrero-patronal, durante la postguerra, se han experimentado dos nuevos sistemas de negociación.

A) *El boulderismo*.—Sistema incorporado en 1940, por Lemoel Boulwarie, alto dirigente de la General Electric, y que trata de superar los resultados del «sistema de regetio», mecanismo consistente en que las partes negociadoras van aumentando o disminuyendo sus ofrecimientos a la vista de la postura mantenida por la parte contraria.

Con el boulderismo la Empresa señala, desde el principio, el tope máximo de las mejoras que trata de ofrecer, dándole así mismo gran profusión publicitaria, con el propósito de que su oferta sea suficientemente conocida.

Este sistema ha sido duramente atacado hasta el extremo de que, después de un largo proceso judicial en 1970, los Tribunales declararon que el boulderismo fomenta una negociación de mala fe, y que, por consiguiente, constituye una violación de la ley Talf-Hartley (una disposición de esta ley obliga a los emplea-

dores a negociar de buena fe con sus asalariados).

B) *Negociación continuada*. — Consistente en crear Comités, los cuales irían estudiando los diversos problemas que se vayan planteando sin tener necesidad de esperar al momento de la expiración del contrato, para la resolución de los mismos.

Este sistema produjo la desconfianza de los sindicatos. El profesor Cullen, nos apunta el grave riesgo que corre todo dirigente sindical que participa en negociaciones continuadas de ser acusado de mantener relaciones demasiado amistosas con la dirección de las Empresas.

A pesar de los esfuerzos realizados por Empresas y Sindicatos para llegar a obtener mejores sistemas de pactación colectiva, la utilización de la huelga como instrumento de presión, no solamente no ha sido abandonado, sino que, por el contrario, han ido aumentando sensiblemente en los últimos años, hecho que podemos ver reflejado en el cuadro que el autor incorpora en las págs. 572-573, el cual recoge diversos aspectos de las huelgas declaradas durante el período 1946-1970.

Consecuencia del miedo experimentado por los empresarios ante la posibilidad de ser utilizada la huelga, ha sido la implantación de un «Seguro de Huelga» o «Ayuda Mutua», el cual reviste características de seguro, y su propósito es ir pagando diariamente una suma fija a cualquier Empresa que sufra las consecuencias de una huelga.

Por último, el profesor Cullen nos apunta los grandes esfuerzos realizados en torno a centralizar el área de negociación colectiva, así la AFL-CIO, en 1964, crea una división especial con el cometido de impulsar lo que más tarde ha sido conocido como negociación coordinada o de coalición, consistente en tratar de establecer acuerdos entre Sindicatos locales e

internacionales con un empleador que represente distintas fábricas y en las que haya varios Sindicatos.

Por otra parte, las dificultades que entraña el poder fijar las tendencias seguidas por la negociación colectiva, ya que

la mayor o menor centralización o descentralización va a depender casi exclusivamente de las necesidades de cada sector de producción.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO.

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS

POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

UNIVERSIDAD Y POLITICA. TRADICION Y SECULARIZACION EN EL SIGLO XIX

Por Andrés OLLERO TASSARA (Colección «Historia Política». Edición 1972. 240 págs. Un volumen en rústica de 15×23 cm.)

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

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

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

Precio : 250 ptas.

MELCHOR DE MACANAZ. TESTAMENTO POLITICO. PEDIMENTO FISCAL.

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

La figura histórica de Macanaz, el que fue Fiscal general de la Monarquía con los Borbones, queda ampliamente resaltada en esta obra en la que se recoge las noticias que de este personaje político dio de él uno de sus sucesores. La vida de este personaje, tan vinculada a una de las épocas más importantes de la evolución histórica de nuestra patria, ofrece noticia de la azarosa vida y nota de dos de los documentos escritos por el propio Macanaz, que suponen una aportación definitiva para el enjuiciamiento de nuestra historia patria, como son los problemas del regalismo, del janjeísmo, de la Inquisición, de la lucha por la unidad política, de la nueva administración, etc., que se producen en el tránsito que hay desde 1670 hasta 1739, cuando el propio Macanaz llevaba ya veintiún años de expatriado, para considerar estos hechos históricos vinculados al reinado y a la obra de Felipe V, como muestras de interés para explicar las razones de este libro. Es en extremo de gran interés el llamado «Testamento Político», cuya versión se da íntegra y cuya lectura merece atención, admiración y respeto para el que fue su autor, que lo redactó ya dentro de una prematura ancianidad y limitado a la mísera condición de prisionero.

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

Precio : 255 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

Por Miguel *HERNAIZ MARQUEZ* (Colección «Estudios de Trabajo y Previsión». 11.ª edición, 1972. 2 vols. en rústica de 16×24 cm.)

El éxito alcanzado en las ya numerosas ediciones de esta obra ha permitido el lanzamiento de esta 11.ª edición en dos volúmenes para su más fácil manejo. Edición que actualiza el tema del Derecho laboral, no sólo desde la parte general o doctrinal, sino desde la normativa del Derecho positivo vigente.

La clara exposición y ordenación de las distintas materias que toca el autor hacen de ella no sólo una consulta obligada para el especialista de esta rama del Derecho, sino la facilidad de servir por su total unidad a una función docente.

Precio de los dos volúmenes : 875 ptas.

FORMA Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

Por José María *MARTIN OVIEDO* (Colección «Serie Jurídica». Edición 1972. 220 págs. Un volumen en rústica de 15,5×21 cm.)

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

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

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

Precio : 200 ptas.

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. 186 (noviembre-diciembre 1972)

Estudios:

José Ignacio Escobar y Kirspatrick: «Partidos políticos y grupos de presión».

Dalmacio Negro Pavón: «Legitimidad y cambio histórico».

Willmoore Kendall: «Cómo debe leerse el *Areopagitica* de Milton».

Pedro J. Frías: «Sociedad de hoy y mundo de mañana».

Nancy A. Roseblatt: «Emilio Castelar, teórico, publicista y político republicano».

Germán Prieto Escudero: «Mesocracia y política».

Notas:

Jorge Riezu: «Ambito y contenido de la ciencia política».

Francesco Leoni: «Partidos políticos y grupos parlamentarios».

Valentín R. Vázquez de Prada: «En torno a la obra de Raymond Carr: España (1808-1939)».

Mundo hispánico:

Bohdan T. Halajczuk: «Autodefensa preventiva a la luz de la "cuarentena"».

Jorge Mario Quinizo Figueiredo: «Sistema electoral chileno».

Crónicas:

Emilio Serrano Villafañe: «Primeras jornadas Hispánicas de Derecho natural».

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 BOQUERA OLIVER. Antonio CARRO MARTÍNEZ. Manuel F. CLAVERO ARÉVALO. Rafael ENTRENA CUESTA. José A. GARCÍA-TREVIJANO FOS. Fernando GARRIDO FALLA. Ricardo GÓMEZ-ACEBO SANTOS. Jesús GONZÁLEZ PÉREZ. Ramón MARTÍN MATEO. Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO BAQUER. Sebastián MARTÍN-RETORTILLO BAQUER. Alejandro NIETO. José Ramón PARADA VÁZQUEZ. Manuel PÉREZ OLEA. Fernando SAINZ DE BUJANDA. José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario : EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto : TOMÁS R. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Sumario del núm. 69 (septiembre-diciembre 1972)

ESTUDIOS :

- A. Martín del Burgo Marchán : «Dimensión temporal de la planificación».
- T. R. Fernández Rodríguez : «La situación de los colindantes con las vías públicas».
- V. Fairén Guillén : «La defensa del Derecho de libertad personal en la Historia y en la actualidad españolas».

JURISPRUDENCIA :

I. *Comentarios monográficos*

- E. Gómez Reino : «Las inflaciones al artículo segundo de la ley de Prensa (Un análisis jurisprudencial)».

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. J. Bayona de Perogordo).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

I. *España*

- «III Congreso Nacional de Comunidades de Regantes», (J. Maestre de la Rosa).

II. *Extranjero*

- «IV Congreso de la Asociación Italo-Española de Profesores de Derecho Administrativo» (Jesús Leguina Villa).

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 ESPAÑOLA, 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 MARÍNAS 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

Secretario:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 123 (septiembre-octubre 1972)

Estudios:

- «La política internacional del futuro o de la anarquía a la supervivencia», por José María Cordero Torres.
- «La política internacional norteamericana en Asia», por Camilo Barcia Trelles.
- «Las relaciones de la República Popular China y Japón», por Carmen Martín de la Escalera.
- «Consideraciones a los acuerdos Nixon-Brejnev en Moscú el 26 de mayo de 1972», por Fernando de Salas López.
- «El Mediterráneo actual y sus problemas», por Enrique Manera Regueyra.
- «Ideología y realidades en la dinámica de la O. U. A. (I)», por Leandro Rubio García.

Notas:

- «Palestina e Israel en la transición próximo oriental», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Los acontecimientos de Uganda», por Julio Cola Alberich.
- «"Maphilindo", un ensayo frustrado de integración en el Sudeste asiático», por Luis Mariñas Otero.

Cronología. Sección bibliográfica. Recensiones. Noticias 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. 62 (septiembre-diciembre 1972)

Artículos:

- Ramiro Campos Nordmann : «La región polarizada de Madrid» (Ensayo de delimitación económica).
L. Martín Oar, E. Langa Mora y C. Luch Saiz : «El esfuerzo fiscal de España : dúplica».
Manuel Sánchez Ayuso : «Objetivos de una política de formación de ahorro personal o familiar».
R. Calla Saiz : «Un comentario del trabajo de A. B. Atkinson y J. E. Stiglitz : "La estructura de la imposición indirecta y la eficiencia económica"».
Pedro Luengo Mulet : «Comentarios al Borrador del Plan General de Contabilidad de España».

Documentación:

Documento núm. 1 :

- «La Hacienda de España dirigida por los libre-cambistas. ¡Pobre España!».
«La Hacienda de España dirigida por los libre-cambistas. ¡Pobre España!» (Segunda parte).

Documento núm. 2 :

- Polémica sobre cuestiones económicas entre don Luis María Pastor y don Juan Güel y Ferrer.

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 QUÍLEZ, Carmelo LISÓN TOLOSANA, Francisco MURILLO FERROL, José Luis PINILLOS, Luis SÁNCHEZ AGESTA, Juan VELARDE FUERTES

Sumario del núm. 5 (mayo-agosto 1972)

Estudios y notas:

H. C. Kelman: «La influencia social y los vínculos entre el individuo y el sistema social: más sobre los procesos de sumisión, identificación e internalización».

Juan Ferrando Badía: «Ocaso de la República española de 1873: la revolución cantonal».

José C. Castillo: «La sociedad empeñada, obra del hombre».

Bernd Biervert: «Puntos de partida para una teoría empírica del desarrollo económico».

Carmelo Lisón Tolosana: «La casa en Galicia».

Manuel Ramírez Jiménez: «Modernización política en España: hipótesis para un estudio».

J. L. Martín Martínez: «Contribución al estudio de la estratificación social en España: la distribución de los ingresos familiares».

José A. Garmendía: «Para una sociología de la emigración».

Joaquín Leguna: «Análisis demográfico del envejecimiento de la población española (1900-1960)».

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 39

Pedidos y suscripciones:

LIBRERÍA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

FUTURO PRESENTE

REVISTA DE CIBERNETICA Y FUTUROLOGIA

Director : VINTILA HORIA

Sumario del núm. 13. Año II (noviembre 1972)

Henri Laborit : «Algo nuevo sobre la enseñanza».
Germán de Argumosa : «Extrañas voces de origen desconocido».
Paola Coppola Pignatelli : «Modelos de edificación universitaria».

Temas del año:

Manuel Calvo Hernando : «Nuevas prospectivas de la información».
Pedro Sánchez Paredes : «El hombre, entre la biosfera y la "thanatosfera"».

Diálogos con los futuribles:

Encuesta sobre un futuro presente. (Contestan : Pilar Primo de Rivera, W. Heisenberg, Manuel Fraga Iribarne, Miguel Fisac, Michel Déon, Aquilino Morcillo Herrera, José María Pemán y Thomas Molnar).

Libros futuribles.

Palabra viva:

Adolf Portmann : «Lo utópico en la investigación biológica» (Segunda parte).

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

EDICIONES RIALP

LE OFRECE

SUS ULTIMAS NOVEDADES

Los estudiantes en rebeldía, por Kai Hermann. Traducción y prólogo de Antonio Millán Puelles.

Libro de máxima actualidad. Escrito con un estilo directo. Imprescindible para comprender el fenómeno social de la rebeldía estudiantil, de él se desprende una seria y lúcida enseñanza que importa recoger.

Gran libro de cocina y dietética, por Bircher-Benner. Traducción y prólogo del doctor Silverio Palafox.

Un libro de cocina distinto a cuantos se conocen. De él se han hecho cerca de cincuenta ediciones en todos los idiomas cultos. Es el libro más dietético de los de cocina y el más culinario de los de dietética. No se trata de un libro para médicos o enfermos, sino para todos en cuanto a que todos necesitan una guía para vivir sanos.

Organización de la seguridad en el trabajo, por Rollin H. Simonds, Ph. D. y John V. Grimaldi, B. Ch. E., Ph. D.

Es, sin duda, la obra más completa sobre el problema actual de la prevención de accidentes.

El liderazgo. Grupos y conductas políticas, por Sidney Verba.

Sidney Verba presenta una teoría completa y plenamente elaborada de conceptos tan fundamentales en la sociología actual como el poder, el liderazgo y las interrelaciones de los pequeños grupos.

Pedidos a su librero habitual o a :

EDICIONES RIALP, S. A.

Preciados, 44.—MADRID (13).

RIALP MEXICANA, S. A.

Liverpool, 75.—MEXICO, 6. D. F.

JOSE FERRER, S. A.

Barcarce, 251.—BUENOS AIRES (Rep. Argentina)

DISTRIBUCIONES EDITORIALES, LTDA.

Avda. Jiménez, 9-82.—BOGOTA (Colombia).

LIBRERIA STUDIUM

Camaná, 939.—LIMA (Perú).

LIBRERIA PROA, LTDA.

Mac-Iver, 136-140.—SANTIAGO DE CHILE (Chile).

" A R B O R "

REVISTA GENERAL DE INVESTIGACION Y CULTURA

Sumario del núm. 321-322 (septiembre-octubre 1972)

ESTUDIOS :

- «Lo social y su contenido en la sociología de Ortega y Gasset»,
por Jesús Herrero.
- «Las memorias del siglo», por Vintila Horia.
- «Tradición española en las "Elegías" de Juan de Castellanos»,
por Manuel Alvar.

TEMAS DE NUESTRO TIEMPO :

- «Tres cuartos de siglo de radiocomunicación», por José Baltá.
- «La política petrolífera internacional hoy», por José Sardón.
- «La novelística de Julio Cortazar», por José A. Marín Morales.

NOTAS :

- «Ramón Solís : un ejemplo de sociología literaria», por Francisco Vázquez.
- «Los organismos de investigación autónomos en la República Federal Alemana».

Noticiero de ciencias y letras.

LIBROS.

Redacción y Administración :

Serrano, 117. MADRID-6

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
ha publicado:

SOCIALIZACION, ADMINISTRACION, DESARROLLO

por

LUIS LEGAZ Y LACAMBRA

Colección de "Biblioteca de Cuestiones Actuales". Volumen en rústica de 17×25 centímetros, 152 págs. Precio: 175 ptas.
Instituto de Estudios Políticos, 1971

Sobre tres conceptos básicos el autor recoge en este volumen tres estudios que aunque escritos en forma independiente expresan diversos problemas de una misma preocupación.

Los tres trabajos, motivados por distintas actividades académicas e intelectuales del profesor Legaz y Lacambra, aparecen aquí unidos y actualizados sin alterar la estructura fundamental que les dio origen.

La socialización es un hecho observable y una estructura subyacente. Tras las distintas ideas socializadoras hay muchos y muy varios problemas que afectan a la adaptación del hombre a su medio social, a la red de organizaciones y asociaciones en la vida humana y a todo un sistema de organización social con los correspondientes medios de producción.

El concepto administración evoca el poder cada vez más absorbente del Estado. No es posible pasar sin la administración, hoy gobierno de técnicos, saber práctico, como fundamento de la tecnocracia moderna.

La idea del desarrollo supone un proceso analítico de lo que es la sociedad, especialmente observada en su crecimiento económico. El desarrollo pretende alcanzar un tipo de hombre satisfecho, integrado en un grupo, quizá socializado.

Es evidente que estos tres estudios tienen una temática unitaria: su planteamiento filosófico jurídico. El autor no duda en aceptar las consecuencias de un planteamiento yusnaturalista para explicar estos tres conceptos y mantenerse fiel a una trayectoria que viene marcando desde hace muchos años su vida universitaria como Catedrático de Filosofía del Derecho.

Un libro actual sobre temas que interesan a todos porque son, en el fondo, problemas de la Sociedad contemporánea.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

MADRID - 13



100 pesetas