

Revista de revistas

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 37 (primer trimestre de 1972).

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

La primera parte del trabajo se dedica al estudio de la evolución de los precios al por menor; en la segunda, se examinan las principales pautas que definen la política de subsistencias, una de las claves de la política económica del período; en la tercera se hace referencia a la evolución de los salarios; en la cuarta, se aborda una descripción general del proceso inflacionista, prestando una especial atención a la incidencia sobre dicho proceso de la política fiscal y monetaria, y, por último, se aportan algunos datos sobre la evolución del conflicto social durante los años examinados, en la medida en que puede considerarse como un mecanismo de respuesta —al menos en parte— de la clase trabajadora a las tensiones inflacionistas.

JAVIER RUBIO: *La integración española a Francia (II).*

Se estudia la emigración durante el siglo XIX y hasta la primera guerra mundial, distinguiendo, por una parte, la emi-

gración por causas políticas y por motivos económicos.

Especial atención se presta a la emigración española a Argelia, como parte integrante del fenómeno emigratorio.

Se examina también, siquiera sea brevemente, la emigración francesa a España.

FRANCISCO LABADÍE OTERMÍN: *Problemática de la Empresa en el momento presente.*

La orientación evolutiva de la Empresa tiende a la desvinculación individual y al interesamiento social. Se va hacia formas despersonalizadas y sociales; a la Empresa como institución económica flexible, de carácter participado por el conjunto de las instituciones sociales y en las que tanto los trabajadores, técnicos y dirigentes, como los aportadores de capital individuales, tenderán a unas relaciones de trabajo a todos los niveles y serán, por el contrario, cada vez más responsabilizadas y más personales en la gestión.

Por ello, y de futuro, a reserva de que en las Empresas medianas y pequeñas continuarán siendo fundamentalmente la iniciativa y la gestión de los promotores privados que aporten por sí mismos o de otros ahorradores el capital inicial preciso para desarrollar la actividad de que se trate (rigiéndose por esquemas más o menos parecidos a los hasta ahora vi-

gentes), las grandes Empresas, que requieren por tales importantes inversiones financieras, que no están al alcance de las economías privadas, no obedecerán, ni en sus estructuras ni en los regímenes socialistas (en los que se practica todavía la dirección colectiva desde el Estado), ni en los capitalistas (en los que la dirección colectiva se practica de hecho, desde las entidades bancarias o de inversión), sino que serán de carácter más comunitario, social y de integración, configuradas como entes de responsabilidad pública, con fines de *cuasi* servicio público, y con calificados representantes de las instituciones sociales en el órgano superior de decisión: trabajadores, Sindicatos, consumidores, corporaciones locales, Estado, Bancos y Sociedades de inversión, etc.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXVIII, núm. 109, enero-marzo 1973.

JAVIER GOROSQUIETA: *Economía 1972-73: prosperidad con fiebre en los precios e inercias al cambio.*

La inflación de 1972 se ha debido a un desajuste entre la oferta y la demanda y a una falta estructural de elasticidad de nuestra economía para corregirlo. La línea de solución, pues, a largo plazo sería clara: agilizar la capacidad de reacción y de respuesta de nuestro sistema económico básico a las exigencias cambiantes de la demanda. Esta facilidad de respuesta se puede lograr tanto en el nivel productivo como en el nivel comercial.

VICTORINO ORTEGA: *Problemática laboral y sindical 1972-1973.*

Se examinan los datos de la negociación colectiva y de las normas de obli-

gado cumplimiento dictadas; se estudia la problemática de la regulación de la huelga y del despido, así como también del cierre empresarial, y se concluye analizando el desarrollo normativo de la ley Sindical.

JESÚS ESPERABÉ DE ARTEAGA: *La política en 1972.*

El presente estudio no pretende ser un trabajo de erudición. Es más bien un comentario político. La razón es obvia: intentamos hacer un balance político del año que acaba de terminar. La cuenta que interesa es la de resultados. Habrá que evaluarla, conforme a sus apuntes, según el país haya progresado o regresado en materia política. A mi juicio, hay más apuntes contables en contra que a favor. Mi óptica detecta tres puntos flacos: un intento de minimizar la ley Orgánica, un paso atrás en el entendimiento de nuestra participación orgánica y una dicotomía ideológica a nivel interno de Gobierno.

JUAN MARÍA LUMBRERAS MEABE, S. J.: *El panorama de la enseñanza no estatal en 1972.*

Se describe cómo ha discurrido el año 1972 para la enseñanza no estatal, centrándolo la atención en aquellos puntos que afectan a su «ser o no ser». Aún sigue el horizonte sin claridad. La enseñanza no estatal se mantiene por fidelidad a una vocación de servicio a los demás y es lástima que, cuando se empeña en extender su influjo y en reformarse pedagógicamente, vea turbado su afán con problemas de supervivencia que minan su moral y entusiasmo. Hasta ahora se ha tenido prisa, hablo de los hechos, no de las intenciones, en aplicar aquella parte de la ley General de Educación que

nos exigía, y se nos dan largas en todo lo que es estimular y ayudar efectivamente.

FRANCISCO AZCONA: *La retribución del trabajo por cuenta ajena en Navarra durante 1972.*

Se comienza indicando los distintos conceptos retributivos; se expone la cuantía de la retribución en dicho año, distinguiendo las diferencias entre la capital y la provincia, por categorías y según la plantilla de la Empresa, todo esto avalado por gran número de datos estadísticos.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *La inflación, el gran fraude de la sociedad actual.*

Se inicia señalando cómo el tratamiento de la inflación ha sufrido un cambio radical a partir de la segunda guerra mundial, debido a la realidad dramática de la gran depresión y a una nueva sistematización teórica de la «Teoría General» de Keynes. Se indica después el cambio de actitud que ante los problemas económicos supuso esa nueva sistematización plasmada en dicha «Teoría General». Cambio que se reduce a una nueva finalidad claramente inspiradora de toda la política económica posterior. Como base de esa política, se necesitaba que los supuestos de la nueva teoría económica fueran una interpretación válida, realista, del mundo al que la teoría pretendía aplicarse.

JOSÉ A. BORDÁS COLL: *Las inversiones extranjeras en Empresas españolas.*

El tema de las inversiones extranjeras en España es una de tantas cuestiones en

las que el riguroso análisis económico suele verse impregnado por motivaciones personales en función de la previa posición que adopte el estudioso en esta materia ante el dilema que a menudo se plantea, al considerarlas como manifestación de un nuevo tipo de colonialismo o como panacea para los países en trance de desarrollo.

Para eludir estos problemas, en el estudio se trata de presentar los aspectos objetivos de la penetración de capitales en España, dejando al lector la difícil tarea de deducir sus propias conclusiones; recordando, no obstante, que cualquier consecuencia absolutamente condenatoria o cándidamente entusiasta, resultará equivocada. También aquí el extremismo en las opiniones nos aleja del camino de la verdad.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Instituto Nacional de Previsión

Año XXII, núm. 2, marzo abril 1973.

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

El propósito que se persigue es el de ofrecer un examen de la problemática de la relación descendente, contemplada conjuntamente desde las perspectivas del directivo y del funcionario, con objeto de hallar una síntesis armónica que permita un equilibrio satisfactorio en ella.

Se comienza con la exposición de la problemática de la relación descendente desde los dos puntos de vista implicados: el del directivo y el del funcionario, para llegar a formular la postura que se estima correcta. A continuación se considera globalmente dicha problemática.

ca de acuerdo con las dos concepciones principales: la tradicional, de subordinación, y la moderna, de colaboración. Se examinan después los supuestos principales de conflictos y se sugieren las fórmulas para solucionarlos. Finalmente, en unas conclusiones se sintetizan las ideas principales expuestas, que pueden constituir los principios informadores de la conducta ideal del directivo en este campo.

SONIA MARGARITA CUEVAS MARTÍNEZ: *La Seguridad e Higiene del Trabajo en la legislación mexicana.*

En la legislación mexicana la conservación de la salud de los productores, por medio de la Higiene y Seguridad del Trabajo, se caracteriza por una coparticipación de los trabajadores, individual o co-

lectivamente, con los Sindicatos, de las Empresas en particular o Sindicatos de patronos y de la Administración pública a través de sus diversos organismos, ya centralizados como las Secretarías y Departamentos de Estado, o descentralizados como el Instituto Mexicano del Seguro Social, etc. En virtud de que la ley Federal del Trabajo y ley del Seguro Social, respondiendo a una exigencia derivada del artículo 123 de la Constitución que fundamenta el Derecho laboral, han señalado los lineamientos generales para regular esta amplia materia; posteriormente, con objeto de concretar esos lineamientos a las situaciones en particular, las autoridades competentes emiten los Decretos, disposiciones reglamentarias y otras medidas que van siendo necesarias para regir las transformaciones económico-sociales del país.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Núm. 1-2, enero-abril 1973.

1. GÜNTHER WISE: *Los derechos individuales en la estructura jurídico-laboral de la Empresa* (1).

Arrancando de una perspectiva histórica sobre los orígenes de los Consejos de Empresa —cuyos hitos fundamentales son las propuestas de la Asamblea Nacional de Frankfurt en 1848/49, la regulación *dispositiva* en la ley de Protección al trabajo de 1891, el Reglamento sobre Convenios, Comités y Composición de con-

flictos de 1918 y, finalmente, la ley de Consejos de Empresa de 1920—, indica Wiese el haz de problemas surgidos desde hace unos años, cuya enconada discusión ha provocado la aparición de la nueva ley de Consejos de Empresa de 1972 (*BetrVG*); en particular, la aspiración de los trabajadores y la creación doctrinal en torno a una *individualsphäre*, un núcleo de prerrogativas jurídicas reconocido al trabajador individual frente a las potestades de los sujetos colectivos, se plasma en los denominados «derechos individuales» de la nueva *BetrVG*, parágrafos 81 y sigs. Qué significado tengan tales derechos es el objeto a que se dedica el ensayo.

En la anterior *BetrVG* de 1952, el trabajador singular era escasamente contemplado, y las facultades que le eran reconocidas derivaban de su condición de

(1) Catedrático Dr. GÜNTHER WISE: *Individualrechte in der Betriebsverfassung*, páginas 1-9.

miembro del personal, no de su relación laboral individual; si bien sus representantes en la Empresa tenían precisamente la función de velar por su protección, y de este hecho derivaban su legitimación. La *BetrVG* actualmente vigente mantiene el talante de la anterior, su concepción sobre el reparto de poderes jurídicos en la Empresa, pero refuerza la posición jurídica del trabajador individual. En esto, la *BetrVG* ha seguido el Proyecto del Gobierno, intermedio entre el Proyecto presentado por la Central Sindical DGB —el cual ampliaba los derechos de codecisión del Consejo de Empresa—, y el aportado por el partido demócrata-cristiano —conteniendo una especie de Catálogo de derechos fundamentales del trabajador individual, quizá poco satisfactorio, en opinión de Wiese—: reconoce derechos individuales, pero sin asignarles un lugar central en su articulado.

A partir del apartado V comienza la parte más importante y constructiva del ensayo: estos derechos individuales, ¿se reconducen exclusivamente a la estructura jurídico-laboral de la Empresa o cabe conectarlas en una recta interpretación a la relación jurídica individual?

a) En el Derecho individual del trabajo, la escasez de normas positivas ha sido suplida por una intensa actividad de los Tribunales y de la doctrina científica, derivando del Código civil una serie de derechos y de obligaciones en la relación laboral que fundamentalmente proceden del principio de buena fe (deber de protección, deber de fidelidad). El autor procede entonces a inducir una conclusión de gran interés, una generalización que puede encontrar su precedente en las teorías sobre la «puesta a disposición» del trabajador, pero de indudable relieve en cuanto a sus consecuencias: el mosaico de obligaciones que para el trabajador derivan de su deber de fidelidad se sintetizan en un compor-

tamiento global (*esamtverhalten*) de respetar y velar por los intereses legítimos del empleador; a su vez, éste, y en correspondencia con el comportamiento del trabajador, se encuentra obligado a una compensación, asimismo global, a los desvelos de aquél; su deber de protección abarca la defensa de la salud e integridad de sus servidores, su patrimonio, sus intereses inmateriales (*ideelle Interesse*), en suma, al trabajador como ser humano. Bajo tales consideraciones —concluye Wiese— los derechos individuales de la *BetrVG* se incardinan perfectamente en el deber de protección del empleador: el cuidado de su salud, la custodia de sus documentos personales, e incluso el derecho de protesta que ahora se reconoce al trabajador, son el contrapunto de este deber.

b) Se pregunta ahora el autor si las normas de la *BetrVG* sobre esos derechos del trabajador se agotan en el marco de la estructura jurídico-laboral de la Empresa, o si, por el contrario, llegan a determinar también el contenido de la relación individual de trabajo, incluso cuando por las condiciones de la Empresa no sean de aplicación las restantes normas de la ley.

Problemática parecida se conoció en el Derecho del trabajo —dice Wiese— alrededor de la eficacia de las normas sobre protección al trabajo (Seguridad e Higiene, mujeres, menores, etc.): la postura de Kaskel en 1914, delimitando fuertemente el contrato de trabajo y la protección (jurídico-pública) del trabajo, se ha superado hoy día, y tras la decisiva intervención de Nipperdey (1929), se entiende que las normas sobre protección del trabajador obligan contractualmente al empleador frente a sus subordinados, y no sólo frente a la Administración; pero, últimamente, se ha promovido por Herschel (1967) una opinión más interesante: las normas sobre protección del

trabajador no son ni privadas ni públicas, sino ambivalentes, y aun cuando forman una unidad formal y teleológica, su contenido material se derrama por diversos ámbitos jurídicos —penal, civil, administrativo, etc.—. La situación de una norma no determina en absoluto su contenido, y ha de ser la doctrina científica, superando las concretas necesidades del legislador en el momento de dictar las normas, la que debe determinar técnicamente la eficacia o alcance de cada precepto singular. En realidad, el mismo problema lo conoció la doctrina española respecto a la LPL, cuando el legislador, por razones de urgencia, incorporó a su articulado la regulación sobre despidos contenida en normas cuya insuficiencia jerárquica hacía dudar —con toda razón— de su validez frente a la LCT. Pues bien: una vez admitido que la normativa de una ley es «desmontable», el camino se encuentra expedito para afirmar la vigencia de esos derechos individuales programados en la *BetrVG* como contenido contractual, máxime cuando se demostró que, naturalmente, proceden de los deberes de buena fe del empleador. Incluso en aquellas Empresas donde no existe Consejo de Empresa, donde no son de aplicación las restantes normas de dicha ley, ostenta el trabajador a partir de la *BetrVG* los derechos que venimos comentando. Probablemente el camino seguido por el autor para llegar a estas conclusiones nos parezca algo trabajoso, pero ello da fe de la precaución con que la doctrina alemana tantea, buscando apoyos, los terrenos no conocidos. Lo malo es que, una vez sintiéndose en terreno sólido, Wiese emprende una carrera precipitada para extraer consecuencias jurídicas del resultado; cierto que, como señala ordenadamente, la infracción por el empleador de esos derechos otorga al trabajador una pretensión de cumplimiento, la facultad de resolver el contrato, e incluso una pretensión de indemnización

por daños y perjuicios; pero parece ir demasiado lejos cuando le adscribe, además, un *derecho de retención*, una *exceptio inadimplenti contractus*, pues, como sabemos, dicha *exceptio* sólo es posible cuando se produce un incumplimiento grave y en el Derecho del trabajo, además, el principio de *solve et repete*, y las instituciones supraindividuales dentro de la Empresa, impiden una aplicación amplia de ese *ius creditoris*; tampoco resulta claro el que la infracción de los derechos individuales reconocidos por la *BetrVG* puedan calificarse como *mora accipiendi*, sin más: de acuerdo con que este tipo de mora se haya extendido a los supuestos de falta de medidas de seguridad, pero, por ejemplo, ¿el desatender el derecho de protesta o el no permitir el examen del expediente personal del trabajador significa ya de por sí el supuesto de hecho de la *mora credendi*? Precisamente el plano colectivo y el individual en el Derecho del trabajo consiente que un mismo fenómeno tenga diferentes efectos en uno y otro plano: si, por ejemplo, la *exceptio inadimplenti contractus* y la *mora accipiendi*, deben aceptarse con todo su rigor cuando tiene una trascendencia colectiva, a virtud de ese interés mayoritario que para Santoro se llama «bien común», y cuyo renacimiento puede captarse en algún que otro ensayo de la reciente doctrina alemana —a despecho de los recelos que sus connotaciones iusnaturalistas arrastran—, cuando, por el contrario, tienen una trascendencia singularizada, deben contemplarse restrictivamente, a mi manera de ver, precisamente por el juego de ese interés mayoritario a que aludía.

2. MANFRED LÖWISCH: *Subsidio de desempleo y conflicto colectivo* (2).

Tres ensayos de este número de *RdA* se refieren a un artículo publicado por

(2) Catedrático Dr. MANFRED LÖWISCH:

Löwisch en la misma Revista (3) sobre el deber de neutralidad impuesto por la ley de promoción del trabajo (AFG) al Instituto Federal del Trabajo, respecto de los conflictos colectivos. En la huelga del metal de otoño de 1971, el Instituto había decidido otorgar subvenciones de paro parcial (por jornada reducida) a los parados por efecto reflejo del conflicto, que no pertenecieran al sector industrial en que éste se desarrollaba, así como a los parados de Empresas que no se encontraran en conflicto, aunque se hallaran sometidas al ámbito de vigencia del CCS en discusión. El artículo de Löwisch encuentra ahora contestación por parte de Muhr (4) y de Radke (5); que, a su vez, son rebatidos por el propio Löwisch.

El parágrafo 116.1 AFG determina la no intervención en conflictos colectivos a través de la concesión de subvenciones de paro, lo cual significa, entiende Löwisch, el no conceder *ningún* subsidio a los huelguistas por parte del Instituto. A ello replica Radke que la concesión de subsidios influye en el conflicto con la misma intensidad que la no concesión, con la única diferencia de beneficiar a una o a otra parte en cada caso; incluso hay ocasiones en que se cambian las tornas, y la concesión de subsidios favorece a los empleadores, al menos a los afectados directamente, pues les permite conservar al personal cualificado pese a re-

cortarles los salarios con la reducción de jornada. La contestación de Löwisch es bastante razonable: con independencia de que una auténtica neutralidad sea imposible, lo que aquí debe contar es lo que el legislador entienda en este momento por neutralidad; y en tal sentido, la vigente regulación de los conflictos colectivos, tanto como la jurisprudencia del BAG, no dejan lugar a dudas sobre quién debe soportar la «neutralidad» del Instituto: los trabajadores.

Por su parte, Muhr ataca la postura inicial de Löwisch desde el campo de la Seguridad Social: la regulación del desempleo es una parte de la Seguridad Social, y, en consecuencia, es una técnica de cobertura de situaciones de necesidad, es una forma de compensar la pérdida de ingresos, y debe funcionar en toda situación de disminución de salarios, inclusive conflictos colectivos. De nuevo contrarreplica Löwisch: el parágrafo 116. AFG es *materialmente* una norma perteneciente al Derecho de conflictos colectivos, aunque se encuentre en una ley de Seguridad Social; más aún: el parágrafo citado supone un compromiso entre la regulación de los conflictos colectivos y la cobertura de contingencias sociales. Por una parte, se suspenden las prestaciones por desempleo; pero, por otra, siempre queda abierta la Asistencia Social para las situaciones objetivas de necesidad.

Löwisch remata la discusión con Radke y Muhr defendiéndose de una acusación compartida por ambos: de seguirse la opinión de aquél, dicen, no concediendo subvenciones de paro a los trabajadores indirectamente afectados por el conflicto que pertenecieran al Sindicato en lucha, podrían sucederse los cierres fríamente calculados; los empresarios podrían reducir jornadas con el exclusivo propósito de obligar al Sindicato a ocuparse de un gran número de trabajadores afectados muy indirectamente por el con-

Arbeitslosengeld und Arbeitskampf. Erwiderung auf die Aufsätze von Radke und Muhr, págs. 22-26.

(3) «Die Neutralitätsverpflichtung des Bundesanstalt für Arbeit (BfA) in Arbeitskämpfen» (§ 116 AFG), *RdA*, 1972, páginas 73-80. Recensión en *RPS*, 95 (1972), página 343.

(4) GERD MUHR (Presidente accidental de la Central Sindical DGB): *Arbeitskampf, Verwirklichung des Sozialstaatsauftrags und Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit*, zu § 116 AFG, págs. 9-14.

(5) OLAF RADKE: *Arbeitskampf und Neutralitätspflicht der Bundesanstalt für Arbeit*, págs. 14-22.

flicto, y de tal manera agotar prontamente sus fondos de huelga. Pero, piensa Löwisch, no hay tal, ya que cuando la ralentización de una Empresa escapa a la calificación de cierre (y sólo puede conceptuarse como cierre, en Derecho alemán, cuando responde a una *previa actuación conflictiva* de los trabajadores), se mantiene el derecho al salario de los trabajadores afectados. La argumentación es densa y difícil de entender si no se tiene presente el anterior ensayo del autor.

A partir del núm. 4, Löwisch continúa defendiendo su primer ensayo en sus aspectos administrativo y procesal, con un conocimiento de la técnica jurídica realmente encomiable.

La decisión del Instituto Federal del Trabajo, de conceder subvenciones de paro, había levantado una ola de protestas entre los empleadores del sector metalúrgico, concretada en una demanda ante el Tribunal de Stuttgart. Pero el Tribunal se había declarado incompetente, entendiéndose que la decisión del Instituto no constituía un mero acto administrativo, sino una norma jurídica, cuya impugnación escapaba a sus facultades, a tenor de su ley reguladora (la *Sozialgerichtsgesetz*). Löwisch había ya entendido que tal postura era errada, pues la decisión del Instituto se refería a la regulación concreta de un caso singular en el ámbito del Derecho público, y por ello no podía tratarse sino de un acto administrativo, perfectamente abordable por el Tribunal Social; ahora añade un nuevo argumento, esta vez constitucional: el artículo 19.IV de la Constitución de Bonn reconoce el derecho a una protección jurídica integral (*lückenlose Rechtsschutz*) frente a medidas de la Administración pública; la abstención del Tribunal Social, al producir una indefensión jurídica, es contraria a las normas constitucionales. Confirmando la tesis del autor, el Tribunal Estatal de Baden-

Württemberg, al que recurren los empleadores en apelación, entiende que la decisión del Instituto es conceptuable como acto administrativo, y no como norma jurídica, en sentencia de 27 de noviembre de 1972, que Löwisch ha llegado a conocer a través de la prensa, pues al momento de escribir el segundo ensayo aún no había sido publicada. Una posible dificultad para admitir el recurso de apelación, la falta de objeto de la demanda por haber terminado ya la huelga, es superada por el Tribunal *ad quem* reconociendo un interés legítimo de los empleadores: el riesgo de reiteración (*Wiederholungsgefahr*), es decir, la posibilidad de una idéntica actuación del Instituto en un próximo conflicto.

3. B. ZANETTI: *Libertad sindical y co-tización obligatoria de los trabajadores no organizados en Suiza* (6).

El tema del ensayo consiste en la licitud de imponer los Sindicatos cuotas obligatorias a los no afiliados, como participación en el coste del orden colectivo logrado gracias a la actuación de aquéllos. El asunto tiene un gran interés y puede servir para analizar desde esta perspectiva el fundamento de los poderes colectivos de los Sindicatos, o la autonomía que les es atribuida, considerada como «funcional» por algunos; o para establecer una simetría con la eficacia *erga omnes* de los CCS, etc. Pero el ensayo proceden de una conferencia dada por el autor a petición de la «Organizzazione cristiano-sociale del Cantone Ticino», y dedica gran parte de sus páginas a una introducción divulgadora sobre la evolución histórica de la libertad de asocia-

(6) Catedrático Dr. B. ZANETTI: *Gewerkschaftsfreiheit und obligatorische Beiträge der nicht-organisierten Arbeitnehmer in der Schweiz*, págs. 77-87.

ción, y sobre la normativa vigente en materia sindical.

Por lo demás, la legislación suiza permite imponer al trabajador no afiliado una «cuota de solidaridad» cuando éste decide adherirse al CCS gestionado por los Sindicatos. Hay aquí, podría decirse, un evidente acercamiento a la gestión de negocios ajenos y a las teorías que entienden la relación existente entre el Sindicato y la base como constitutiva de un mandato privado. Para Zanetti, que prescinde de planteamientos abstractos, el problema central radica en la cuantía de esa cuota, sobre la que el legislador calla: cuando su importe llega a alcanzar al de la cuota sindical, piensa el autor, se produce una infracción de la libertad negativa de asociación, al empujar prácticamente al trabajador a afiliarse.

El problema, de todas formas, no puede enjuiciarse en abstracto, considera Zanetti: con razón ha dejado el legislador al buen criterio del juez el decidir cuándo es abusiva la cuota exigida. Pero siempre teniendo en cuenta que la función y la responsabilidad asumida por las asociaciones profesionales de regular colectivamente la relación laboral les da derecho a pedir a todos los pertenecientes a la profesión, organizados o no, el respeto de dicha regulación y la participación en las cargas financieras que acarrea.

* * *

El cuaderno núm. 2 de *RdA* contiene, junto a la aportación de Zanetti, otros dos ensayos de Derecho comparado: uno, de Engels (Gerd), sobre la actividad sindical en las Empresas francesas, y otro, de Schick, sobre nuestra Ley Sindical (7). En cuanto al primero, no pertenece a la

(7) DR. GERD ENGELS: *Der Betrieb - Mittelpunkt gewerkschaftlicher Tätigkeit in Frankreich*, págs. 87-93. Asesor GERD SCHICK: *Das spanische "Syndikale Gesetz" vom 17 Februar 1971*, págs. 93-95.

temática de los países de cultura germánica, por lo que escapa a mi comentario. El segundo, que podría ofrecer interés a la hora de conocer una opinión de los científicos alemanes sobre nuestra Ley Sindical, se reduce a un resumen de sus preceptos, por lo que parece más provechoso para el lector de habla hispana la lectura directa y no resumida de ellos (8).

* * *

Junto a los ensayos recién comentados, la revista *RdA* publica material informativo de gran interés.

— El Estado de Baja Sajonia ha presentado un proyecto de ley reformando la AFG, precisamente en su parágrafo 116.3, como una de las consecuencias de la huelga del Metal de 1971, objeto, por otra parte, de

(8) Otros ensayos aparecidos en estos dos números de *RdA*: Agregado Dr. HARALD BOGS: «Bestandsschutz für sozialrechtliche Begünstigungen als Verfassungsproblem» (La protección de permanencia de las mejoras jurídico-sociales como problema constitucional), págs. 26-33. Catedrático Dr. RUPERT SCHOLM: «Arbeitnehmerische Vermögensbildung durch fonskonzentrierte Gewinn- und Unternehmensbeilieg? Zum Konzept eines neuen Vermögensbildungsmodells» (¿Formación de patrimonio mediante concentración de fondos de la participación en los beneficios y en la Empresa? Sobre el concepto de un nuevo modelo de Formación de patrimonio), págs. 65-70. Abogado JÜRGEN BORGWARDT y licenciado FRIEDHELM STEFFENS: «Sprecherausschüsse leitender Angestellter - Ausgang Absichten und Problematiken» (Jurados de empleados directivos. Origen, intenciones y problemática), págs. 70-77. Debe advertirse que estos Jurados no existen en Alemania, habiéndose planteado recientemente su posibilidad de un borrador presentado por la Unión de Empleados Directivos en 1968 a la Comisión encargada de la reforma de la ley Estructural de Empresa (*BeitrVG*); el ensayo está muy cuidado, pero el tema no parece interesante.

los ensayos de Löwisch, Muhr y Radke aludidos *supra*. La reforma contempla la no cobertura del desempleo a causa de conflicto colectivo, cuando tal conflicto intentara un cambio en las condiciones laborales de la Empresa donde el parado trabajaba, o cuando la concesión de subvenciones influyera en el ámbito de vigencia del conflicto colectivo (9).

— Se publican las estadísticas de las huelgas acaecidas desde 1899 hasta 1970, año por año (número de huelguistas y días de trabajo perdidos) en nueve países: Alemania, GB, Francia, Italia, Austria, Bélgica, Holanda, Suecia y USA (10).

— De gran importancia, el proyecto de ley sobre representación del personal de los entes públicos (11) que intenta derogar la ley actualmente vigente, de 1955. Presentado por el Gobierno, su exposición de motivos indica las razones que apoyan la reforma: las funciones del Servicio Público han aumentado grandemente, el estilo de trabajo ha cambiado también y los servidores de la Administración desean igualarse con los trabajadores de la Economía privada. El núcleo de la modificación radica en la aplicación de las facultades de los representantes del personal en cuestiones sociales y de personal: el Consejo de personal se ve atribuidos derechos de codecisión, en lugar de los de colaboración que en la actualidad ostenta; especialmente en materia de representación de menores, de

mutilados, de servidores extranjeros (novedad en el proyecto de ley), reforzamiento de la protección contra el despido de los trabajadores, etc.

— Tres límites se imponen, por supuesto, a la condecisión:

En primer lugar, la responsabilidad del Gobierno debe respetarse, y de ahí que se mantengan fuera del alcance de la cogestión los puestos de confianza.

En segundo lugar, debe quedar a salvo igualmente la capacidad funcional de la Administración, lo que la Constitución italiana denomina el *buon andamento*, o la nuestra «la pronta y eficaz satisfacción del interés general» (LOE, 40.1).

Por último, en tercer lugar, queda protegida la esfera personal del servidor individual, donde sólo se permite entrar al Consejo de personal bajo autorización del interesado.

— Como curiosidad, quizá quepa destacar, para finalizar la recensión de un libro de Rehbinder, el catedrático suizo, titulado *La relación laboral en el Derecho privado* (12). Lo destacable no es tanto el contenido como la forma, pues el libro lleva como subtítulo, «Derecho del trabajo visual, Cuaderno 1». Se compone de dieciocho cuadros sinópticos, en líneas con las nuevas técnicas docentes. — ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(9) El proyecto consta de tres artículos y aparece en la página 37.

(10) En página 47 de la REVISTA.

(11) En pág. 97 de la REVISTA. El proyecto consta de 111 párrafos.

(12) *Das Arbeitsverhältnis im Privatrecht*. La recensión, debida al catedrático de Berlín, BAUMERT, en pág. 55 de la REVISTA.

A R G E N T I N A

DERECHO DEL TRABAJO

Año XXXIII, núm. 9, 1973,

JULIO CÉSAR SIMÓN: *El preaviso y la quiebra*. Págs. 611-616.

Mediante unas brevísimas consideraciones el autor expone su opinión favorable al derecho que tiene el trabajador a la indemnización sustitutiva del preaviso, en el caso de disolución del contrato de trabajo por quiebra del empleador, en contra de la mantenida por la doctrina y jurisprudencia argentina.

Así, partiendo de la definición dada por Deveali del preaviso como institución típica de los contratos de ejecución continuada, cuya función consiste en evitar que un contratante pueda ser privado *ex abrupto* de una prestación que, razonablemente, consideraba destinada a continuar, el autor acude al artículo 186 de la ley de concurso que establece que la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión durante sesenta días seguidos. Si se decidiera la continuación de la Empresa puede darse estas dos posibilidades: que el síndico decida que el dependiente en cuestión debe cesar definitivamente, caso en que se considera que la disolución fue motivada por la quiebra, o bien que el contrato continúe vigente.

Resulta entonces claro que la quiebra no es causa de disolución sino que en

principio sólo lo es de suspensión, la cual, a su vez, puede, o no, acabar en disolución.

Como, por otra parte, si el vínculo se disolviera se trataría de un evento imputable al empleador, causante de un derecho, a la indemnización por despido, del empleado, el autor reitera su opinión favorable a esta indemnización sustitutiva del preaviso, si bien hace la salvedad de la única excepción prevista en la ley argentina en el inciso primero del artículo 157, en su último párrafo, que indica que la obligación de preavisar o pagar la indemnización sustitutiva «se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados, exclusivamente, por fuerza mayor.»

Después de una rápida exposición de otros argumentos legales y doctrinales el autor concluye con que:

a) La indemnización sustitutiva del preaviso procede aún en el caso de que la disolución del contrato de trabajo obedece a la quiebra del principal.

b) Sólo carece de derecho el trabajador al preaviso, o a la indemnización sustitutiva, cuando el vínculo se disuelve por cesación o liquidación de negocio determinado exclusivamente por fuerza mayor.—ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA y M.^a EUGENIA HORTELANO.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 96, núm. 3, marzo 1973.

JONATHAN GROSSMAN: *The origin of the US Department of Labor.*

En el presente ensayo se hace un breve bosquejo de los momentos históricos más sobresalientes que precedieron a la creación en Estados Unidos del Departamento de Trabajo.

Sintéticamente, las principales fases fueron las siguientes:

— Concluida la guerra civil se inicia un movimiento, promovido por el líder William Lylis, en favor de la creación, a nivel federal, de un Departamento de Asuntos laborales.

— En 1869 se crea en el Estado de Massachusetts la primera Oficina de estadística de trabajo del mundo.

— En 1884, y tras diversas proposiciones de ley de matiz muy variado, se organiza, dentro del Ministerio del Interior, una Oficina Federal del Trabajo, cuya importancia creció al encomendársele funciones de arbitraje en situaciones conflictivas.

— En 1888 esta Oficina se separó del Ministerio del Interior; siete años más tarde aparece el *Bulletin of Labor*, antecedente de la actual *Monthly Labor Review*.

— En 1903 se crea el Departamento de Comercio y Trabajo, hasta que el 9 de marzo de 1913 el Presidente William H. Taft firma la ley creadora del actual Departamento.

La importancia del Ministerio de Trabajo queda de relieve al considerar que en el mismo trabajan trece mil empleados (dos mil en 1913), además de los

cien mil investigadores que realizan estudios financiados directamente por aquél.

HAROLD WOOL: *What's wrong with work in America? a review essay.*

En este interesante artículo el autor se plantea el problema de la satisfacción laboral de los trabajadores americanos, examinando las causas generadoras de tal insatisfacción, así como los efectos socioeconómicos que la misma produce.

En este sentido, y tras recordar las palabras del Presidente Nixon de que «la satisfacción en el trabajo es la llave de la calidad del trabajo», señala que tal insatisfacción es producto de una triple combinación de presiones que actúan sobre el trabajador:

a) *Económica*.—Resultado del proceso inflacionista.

b) *Social*.—Reflejo del empeoramiento de las relaciones comunitarias (aumento de los conflictos étnico-raciales).

c) *Laboral*.—Ligada a las condiciones depresivas del trabajo moderno (cadenas automáticas).

Respecto de los efectos que produce esa insatisfacción en el marco de las relaciones sociales y económicas, el autor apunta como más importantes los siguientes:

— Absentismo (en 1972 el 3,6 por 100 de la fuerza laboral no acudía diariamente al trabajo).

— Disminución de la productividad.

— Aumento de las situaciones conflictivas.

— Mayor movilidad laboral (se peregrina hasta buscar el trabajo que satisfaga).

Por último, el autor se pregunta si tal vez la insatisfacción no se deba, al menos en gran medida, a la falta de autonomía e independencia del trabajador, que ha de someterse a una creciente y cada vez más compleja burocracia industrial.

FREDERICK W. CROOK: *Collective farm in Communist China.*

Las granjas colectivas chinas son instituciones económicas en las que los campesinos trabajan en común la tierra, que es propiedad colectiva (no estatal), asumiendo el riesgo de la explotación (no tienen un salario garantizado tal como lo tienen los trabajadores de las fábricas o los campesinos de las tierras estatales).

Al ser una agrupación voluntaria, el Gobierno ha de proceder a reclutar campesinos, motivándoles, fundamentalmente, mediante incentivos inmateriales, aunque el autor —con cierto pesimismo— afirme «que los incentivos de esta naturaleza son menos eficaces que los de orden material», entre los que destaca el coste de los fertilizantes, el precio, en la zona, de los bienes de consumo, la dimensión del lote de tierra familiar y la cuantía de los impuestos estatales.

El autor examina los principales problemas con los que, inicialmente, se tuvieron que enfrentar las granjas colectivas; la resistencia que a este sistema opuso cierto sector ideológico, para terminar con el análisis de las dificultades que presentan tales granjas colectivas.

Vol. 96, núm. 4, abril 1973.

PAUL H. RYSCAVAGE y EARL F. MELLOK: *The economic situation of Spanish Americans.*

Uno de los problemas más acuciantes de la sociedad americana es el de la integración de ciertos grupos étnico-raciales, fundamentalmente los negros y los

de origen hispánico (*spanish americans*). El presente artículo examina con detalle la situación socioeconómica de este último grupo, cuyo colectivo lo formaban, en 1970, diez millones de personas, equivalente al 5 por 100 de la población.

Los aspectos más sobresalientes a destacar son los siguientes:

1. *Procedencia:*

Méjico: 5,3 millones.
Puerto Rico: 1,5 millones.
Cuba: 600.000.

2. *Areas de concentración:*

Mejicanos: Texas, Nuevo Méjico, Arizona, Colorado y California.
Puertorriqueños: Nueva York, Pennsylvania y New Jersey.
Cubanos: Florida.

El 84 por 100 de los americanos de origen hispánico viven en zonas urbanas, cifra superior a la del resto de la población «blanca» (68 por 100).

3. *Renta media (1971):*

En términos absolutos, los ingresos medios de las familias de origen hispánico son inferiores a los de las restantes familias de raza caucásica, si bien superiores a los de raza negra. Las cifras son las siguientes:

Blancos (incluidos *spanish americans*):
10.672 dólares.
Negros: 6.440.
Spanish americans: 7.548.

De entre estos últimos, los ingresos más elevados corresponden a los cubanos (9.371) y los más bajos a los de Puerto Rico, que con unos ingresos medios de 6.185 dólares se encuentran por debajo de los de raza negra.

4. *Ocupación:*

4.1. *Técnicos:*

Blancos (incluidos *s. a.*): 15,0.
Negros: 5,8.

- Spanish americans*: 8,9 (mejicanos, 8,9; puertorriqueños, 4; cubanos, 11,3).
- 4.2. *Vendedores*:
 Blancos (incluidos s. a.): 7,4.
 Negros: 2,1.
Spanish americans: 4,7 (4,5, 4,5 y 7,7).
- 4.3. *Trabajadores especializados*:
 Blancos (incluidos s. a.): 21,8.
 Negros: 15,2.
Spanish americans: 19,8 (20,6, 15,4 y 21,8).
- 4.4. *Trabajadores del campo (asalariados)*:
 Blancos (incluidos s. a.): 4,5.
 Negros: 4,4.
Spanish americans: 6,2 (8,0, 8,0 y 3,2).
5. *Desempleo* (marzo 1972):
 Total ambos sexos: 4,4; hombres: 3,9; mujeres: 5,2.
 Blancos (ambos sexos): 4,0; hombres: 3,6; mujeres: 4,8.
 Negros (ambos sexos): 7,0; hombres: 6,3; mujeres: 7,7.
Spanish americans (total ambos sexos): 6,6; hombres: 5,8; mujeres: 8,1.
 Mejicanos (ambos sexos): 6,9; hombres: 6,1; mujeres: 8,5.
 Puertorriqueños (ambos sexos): 6,7; hombres: 6,1; mujeres: 8,1.
 Cubanos (ambos sexos): 4,4; hombres: 3,2; mujeres: 6,2.

JOSEPH E. TALBOT (Jr.): *Wage changes and bargaining gains in 1972.*

El presente artículo examina el movimiento de los salarios durante el año 1972, utilizando, a tal efecto, diversos índices.

El primero de los índices analizados es el *Hourly Earning Index*, considerado como indicador económico clave (*key economic indicator*) al eliminar los factores extraños que no se relacionan directamente con el movimiento salarial. En 1972 este índice aumentó 6,3 puntos, muy inferior a los alcanzados en los últimos cinco años; en algunos sectores, sin embargo, el aumento fue superior: 10,5 puntos en transportes y 7,4 en la minería. Una vez ajustado este índice con el de precio al por menor (*Consumer Price Index*), que aumentó un 3,3 por 100, el aumento real del índice de ingresos-hora fue del 3 por 100.

Respecto de la evolución de los salarios contratados por vía colectiva, ésta fue del 6,4, cifra inferior a la obtenida en 1971 (8,1). Tomando como dato comparativo el primer trimestre de cada uno de estos años, se observa que mientras en el de 1971 el aumento representó el 11,6 por 100, en el de 1972 lo fue sólo del 7 por 100; apreciándose de forma más aguda en el sector construcción (6,6 por 100 en el primer trimestre de 1972 frente al 12,6 por 100 en el mismo período del año anterior).

Por último, es de destacar que en los sectores profesionales más sindicados el aumento fue sensiblemente superior que en el producido en los sectores apenas sindicados.

HOWARD HAYGHE: *Labor force activity of married women.*

La progresiva participación de la mujer casada en la fuerza laboral del país tiene su origen, según el autor, no sólo en los cambios económicos y sociales sufridos en la sociedad americana, sino también, y fundamentalmente, en la dramática alteración de la pirámide poblacional, al aumentar en la década de los 60 los jó-

venes de edades comprendidas entre los veinte y treinta y años.

De forma más específica se señalan como factores determinantes de esa progresiva incorporación de la mujer casada al trabajo los siguientes: la generalización del control de natalidad; el acceso de la mujer a los estudios superiores y el deseo posterior de seguir una carrera; el proceso inflacionista, etc.

El principal efecto de esta incorporación es el aumento de los ingresos familiares, que se aprecia al observar que mientras los ingresos medios de una familia en la que sólo un miembro trabaja fueron, en 1971, de 9.700 dólares, en las familias con varios miembros trabajando fueron de 13.100 dólares.

Por ocupaciones, el 60 por 100 de las mujeres casadas que trabajan lo hacen como empleadas (*white collar jobs*), principalmente en trabajos de almacenes, hospitales, oficinas, servicios de educación, etcétera.

Por razas, en 1972 se elevaba al 55 por 100 el número de mujeres blancas casadas que prestaban un trabajo, y al 64 por 100 el de negras.

Otros artículos contenidos en este número son: «Factors affecting the jobs status of workers with Spanish Americans», de Jerolyn R. Lyle; «Children of working mothers», de Anne M. Young, y «Pension provisions affecting the employment of older workers», de Harry E. Davis.

Vol. 96, núm. 5, mayo 1973.

WILLIAM M. EISENBERG y LAWRENCE J. FULCO: *Productivity and costs in the private economy 1972*.

En el año 1972, el índice de productividad en el sector económico privado aumentó sustancialmente, como ya es habitual en los momentos de expansión; concretamente lo hizo en un 4,2 por 100,

superior a la media de la última década, cifrada en el 3 por 100 (1969, 0,4; 1970, 1,0; 1971, 3,6).

Por sectores, el aumento del índice de productividad hombre/hora fue del 4,7 por 100 en el agrícola y del 4 por 100 en el de industrias manufacturadas.

Por lo que respecta al índice del coste del trabajo (*unit labor cost*), en 1972 fue del 2 por 100, frente al 3,4 por 100 de 1971, cifras inferiores que las del período 1966-1970 (5 por 100).

FRED WITNEY: *Final-offer arbitration: the Indianapolis experience*.

En septiembre de 1971 se iniciaron las conversaciones entre el Sindicato de empleados públicos de la ciudad de Indianapolis y la representación oficial de tal ciudad, al objeto de negociar un convenio colectivo. En febrero del año siguiente, ambas partes solicitaron del «Federal Mediation and Conciliation Service» dos árbitros (1) para que seleccionasen la más «justa de las ofertas finales presentadas por las partes, la cual sería aceptada».

El presente artículo examina el proceso de arbitraje, cuya novedad lo constituyen el hecho de que los árbitros no están facultados para ensayar una composición de las ofertas realizadas por cada una de las partes en conflicto, sino exclusivamente para examinar cuál de las dos posturas, en su totalidad, es la «más razonable».

La representación de los empleados públicos exigía un aumento del 7,6 por 100, y la de la ciudad ofrecía el 5,5 por 100 (la primera significaba un salario de 128 dólares semanales y la segunda 124). La oferta de los trabajadores representaba, en total, un aumento de cerca de doscientos mil dólares al año en el presu-

(1) El autor fue uno de los dos árbitros que intervinieron.

puesto municipal, frente a los ciento veintisiete mil que representaba la contraria.

La representación de la ciudad justificaba la no aceptación de las condiciones de los trabajadores aduciendo que caso de firmarse el convenio colectivo, los empleados públicos pertenecientes al Sindicato negociador tendrían unos ingresos superiores al 5 por 100 de los restantes empleados no sindicados.

En un principio, los árbitros consideraron que las condiciones finales de los Sindicatos eran las más razonables, opinión que se varió al analizar las incidencias económicas de determinados beneficios extras, tales como aumento del período de vacaciones, reducción de jornada, pagos de salarios por día en los que el trabajador se encontrase enfermo, etc.

Aspecto interesante a resaltar es la renuncia expresa, hecha por el Sindicato, de no acudir a la huelga mientras durase el arbitraje.

El autor termina con unas consideraciones críticas sobre el sistema de arbitraje implantado en la ciudad de Indianápolis, estimando que ofrece mayores inconvenientes que el sistema de arbitraje en el que los árbitros pueden realizar funciones de composición de las respectivas peticiones y ofertas.

Otros artículos contenidos en este número son: «Factors affecting trends in real spendable earnings», de John F. Early, y «Mobility of unemployed engineers: a case study», de M. M. Perlina y R. W. Presley. — FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 7, julio 1972.

Derecho económico y profesional:

Esta primera parte del número que comentamos está compuesta por dos colaboraciones: una anónima, titulada «Reflexiones sobre el problema de la droga», que, en frase del autor, es «el más irritante de los problemas, y seguramente conviene quejarse a quienes tienen la obligación de ocuparse del mismo»; otra, debida a la pluma de J. y A.M. Hackett, sobre «Actualidades sociales en el Reino Unido», en la que los autores analizan las grandes tendencias de la economía británica bajo el gobierno conservador de Mr. Heath, que, tras su llegada al Poder, en 1970, se esfuerza por renovar la política económica y social del país; po-

lítica que, en opinión de los autores, «difiere en muchos aspectos, no sólo de la realizada por los laboristas, sino también de la de los precedentes Gobiernos conservadores de la postguerra». Igualmente se analizan los conflictos laborales en los que el Gobierno conservador ha renunciado, a principios de 1972, a su tradicional política de «desentendimiento», ya que se ha visto inviable e inadecuado que los problemas laborales —salarios y condiciones de empleo— se regulen en una economía moderna según la «ley del más fuerte». Finalmente, se analiza la nueva Industrial Relations Act, entrada en vigor en febrero de 1972, y destinada a renovar las relaciones laborales que, en opinión de los autores, introduce cuatro conceptos fundamentales: 1. La adopción de reglas mínimas básicas para el reconocimiento de un Sindicato. 2. La delimitación de los derechos de los tra-

bajadores, en cuanto individuos, frente al Sindicato. 3. La renovación del concepto de convenio colectivo. 4. La renovación del concepto de derecho de huelga.

Trabajo:

Nicole Catala aporta un estudio sobre «El trabajo de temporada», estudio que fue presentado, bajo forma de conferencia, en mayo de 1971, a la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En él se realiza un análisis de los problemas fundamentales de los temporeros, bien que constituyan la totalidad del personal de la Empresa (Empresas «de temporada»), bien que constituyan una mano de obra de apoyo (en los establecimientos que, funcionando durante todo el año, sufren un incremento de actividad en una época determinada del año, que puede denominarse la «temporada»). La intervención de este personal «temporero» es esencial —afirma la autora— en múltiples sectores de la vida económica, fundamentalmente en la agricultura (vendimia, recolección de frutos, cultivo de la remolacha y del arroz), industrias derivadas de la agricultura (conservas, cervezas, azúcar, destilerías), y en lo que pudiera denominarse «industria de vacaciones»: hostelería, instalaciones turísticas y deportivas, aguas termales o casinos. Sobre esta base, y reconociendo la imposibilidad de establecer el número exacto de trabajadores de temporada existentes en Francia, tanto nacionales como inmigrantes (éstos en gran número para los trabajos agrícolas), la autora estudia: I. El contrato de trabajo de temporada. II. La ejecución de dicho contrato. III. La protección social de los trabajadores de temporada.

«El acceso de los trabajadores argelinos a las funciones de representantes del personal o delegados sindicales en las Empresas francesas», es el trabajo de

Jean-François Lachaume, en el que comenta cinco sentencias del Tribunal de casación francés que ponen fin a la discrepancia surgida entre Empresas privadas, de una parte, y Sindicatos, de otra, sobre la posibilidad, o no, de que los trabajadores argelinos en Francia puedan ser elegidos miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales en el seno de Empresas francesas. Discrepancia derivada del mantenimiento por los Sindicatos de la tesis de la elegibilidad, frente a la no elegibilidad propugnada por las Empresas como consecuencia de una disparidad de interpretaciones del artículo 7.º del título II de los Acuerdos de Evián, de 19 de marzo de 1962, a cuyo tenor «los argelinos residentes en Francia y, sobre todo, los trabajadores, tendrán los mismos derechos que los nacionales franceses, a excepción de los derechos políticos». Según los Sindicatos, las funciones de miembros del Comité de Empresa o delegado sindical no pueden asimilarse al ejercicio de derechos políticos. Las Empresas, por el contrario, afirman el carácter de derechos políticos que dichas funciones revisten y aducen, al mismo tiempo, la imposibilidad de considerar a los Acuerdos de Evián como Derecho positivo y, consecuentemente, su falta de obligatoriedad.

El Tribunal de casación en sus sentencias ha tenido en cuenta no sólo el artículo 7.º citado de los Acuerdos, sino también el artículo 10 de la ley de 1968 que prevé que un extranjero puede, por excepción, ser designado delegado sindical en Francia si existe un Tratado internacional que así lo establezca y, lo que es muy importante, bajo reserva de reciprocidad. En sus decisiones el Alto Tribunal reconoce que el tratado existe (Acuerdos de Evián), pero no así la reciprocidad, ya que no se ha demostrado que los franceses gocen al respecto, en Argelia, de derechos análogos a los que pudieran reconocerse a los argelinos en

Francia. El Tribunal, pues, ha considerado que, a pesar de la existencia de los acuerdos de Evián, dada la falta de reciprocidad exigida por la ley de 1968, «un trabajador argelino no puede... válidamente ser designado delegado sindical»; y ello aunque la elegibilidad como tal «constituye un derecho profesional, privado, social y no político...»

Cierra esta sección unos «Extractos del Informe del Tribunal de casación sobre el año judicial 1970-71», en la sección de Derecho del trabajo y de las relaciones sociales, que viene repartido en los siguientes apartados: 1. Funcionamiento de los Comités de Empresa. 2. Trabajadores protegidos. 3. Ejecución del contrato de trabajo. 4. Accidentes de trabajo.

Seguridad Social:

Abre esta sección un estudio sobre «Accidentes de trabajo y daños derivados de trabajos públicos», debido a la pluma de Franck Moderne. En él estudia la jurisprudencia administrativa sobre una materia —los accidentes de trabajo— en la que la intervención del juez administrativo se concibe en el cuadro de relaciones triangulares entre las víctimas (o sus causahabientes), las cajas de Seguridad Social (o los organismos que asumen una función análoga) y los terceros responsables del accidente. Se trata, pues, de analizar las relaciones contenciosas surgidas entre los beneficiarios de las prestaciones (cuando no tienen la cualidad de agentes de la Administración) o los organismos prestatarios de las mismas, de un lado, y de otro, las colectividades u organismos públicos a los que pueda imputarse el daño en virtud de lo establecido en el artículo 470, párrafo primero, del Código de la Seguridad Social, a cuyo tenor «la víctima o sus causahabientes conservan contra el autor del accidente el derecho a pedir la re-

paración del perjuicio causado, conforme a las reglas del derecho común».

Cierra esta sección un estudio de «Jurisprudencia comentada», a cargo de René Bonnet e Yves Saint-Jours.

Núm. 8, agosto 1972.

Derecho económico y profesional:

Maurice Schlogel aporta un estudio titulado «El Instituto de Desarrollo Industrial», organismo creado el 1.º de julio de 1970 (del que es Presidente), que obedece a la necesidad de «favorecer la aceleración del ritmo de crecimiento de la industria francesa, contribuyendo mediante intervenciones de carácter temporal a reforzar la base financiera de las Empresas que adolecen de una falta de medios propios».

En el artículo, cuya publicación coincide con el segundo aniversario de la creación del IDI, se analizan sus características esenciales, el papel que le está encomendado y la manera en que lo lleva a cabo.

«La ORTF a examen» es la aportación debida a Jacques Chevallier. El autor se extiende en el análisis de la crisis por la que ha atravesado la Oficina de la Radio Televisión Francesa «desde sus orígenes», para deducir de ella las condiciones precisas para una renovación.

Es de hacer notar que, dada la importancia del estudio que comentamos y las reformas recientemente afectadas en la estructura de la ORTF, sólo se publica en este número la primera parte del trabajo, dedicada al análisis de la crisis de la ORTF, dejando la parte segunda («Las condiciones para una renovación») para su publicación en otro número posterior.

Trabajo:

Abre esta sección un estudio de Henri Grellet sobre «Derecho del Trabajo y

Seguridad Social en los trabajos portuarios de carga y descarga», sector este compuesto, en Francia, por 13.000 obreros, cuya actividad es controlada y dirigida por 3.000 personas, entre dirigentes, técnicos, empleados..., etc.

El autor divide su estudio en dos partes: una, primera, dedicada al examen de las particularidades del estatuto jurídico de los obreros portuarios, y otra, segunda, en la que analiza las posibilidades de establecimiento de una nueva reglamentación.

Para el análisis de las particularidades del estatuto jurídico de los obreros portuarios (parte I), el autor parte de la consideración de que el empleo intermitente de los mismos es inherente a la profesión: «el trabajo ofrecido cada día es variable según el número y la forma de las mercancías a cargar o descargar; los efectivos varían de un día para otro». Esta intermitencia en la oferta diaria de empleo implicaba, no ha mucho tiempo, una variación excesiva del empleo de cada «portuario», de manera que los «habituales» de las diferentes Empresas trabajaban con más regularidad que los otros.

Esta intermitencia, consecuentemente, ha de ser tenida en cuenta en la regulación concerniente a vacaciones, salarios, en la propia indemnización por intermitencia de trabajo, etc. Así, por ejemplo, la ley de 20 de junio de 1936, sobre vacaciones retribuidas, establece: «todo obrero tiene derecho, tras un año de servicio continuo en la Empresa, a unas vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima de 15 días, de los cuales, 12, al menos, han de ser laborables». La retribución de estas vacaciones equivale al salario que percibiría el obrero si hubiese trabajado durante dicho período, o la remuneración media percibida durante un período análogo tomado como referencia.

Indudablemente, estas disposiciones no podrían aplicarse, sin más, a los obreros portuarios, precisamente por la intermitencia de su trabajo. Por ello, el Decreto de 14 de octubre del 36, a fin de subsanar estas dificultades, estableció: 1.º En razón de la irregularidad de su empleo, los servicios se considerarán como continuos siempre que el obrero portuario, empleado durante seis meses en el puerto, hubiere trabajado, al menos, 90 días, por cuenta de uno o varios empresarios, o 180 días si estuviese empleado durante un año. 2.º La indemnización por vacaciones será, en cada caso, de seis o doce veces el salario base de la jornada. 3.º Una Caja de Compensación aprobada por el Ministerio de Trabajo repartirá entre todos los empresarios las cargas resultantes del otorgamiento de la citada indemnización. Posteriormente, la ley de 20 de julio de 1944 precisó que el derecho a las vacaciones se adquiere desde que el trabajador justifica, al menos, un mes de trabajo efectivo con el mismo empresario. Para el «portuario», 15 días efectivos de trabajo, cumplidos durante dicho período, bastan para abrir el derecho a las vacaciones.

Sobre esta base, el autor analiza seguidamente la evolución experimentada por la indemnización de vacaciones, la estructura del salario, la ley de 6 de septiembre de 1947 sobre organización de trabajos portuarios, pasando revista al régimen vigente.

En la parte II, analiza cuál es la posición de los empresarios, de la CGT y de los poderes públicos con respecto al establecimiento de una nueva reglamentación de trabajos portuarios.

Jean Savatier nos ofrece su habitual trabajo de comentario jurisprudencial y, finalmente, Guy Caire aporta su también habitual análisis de «la situación social».

Seguridad Social:

M. Guillaume comenta una resolución del Consejo de Estado, de 11 de febrero de 1972, que establece que «cuando un enfermo se dirige a un organismo que practica la medicina colectiva, es al conjunto del personal médico de dicho organismo a quien el secreto profesional viene, en principio, confiado. Dicho organismo no puede, sin el consentimiento del enfermo interesado, desprenderse, en provecho de otro médico, de las fichas clínicas elaboradas por los médicos del citado organismo».

Philippe Ligneau publica un apéndice a su artículo «Las instituciones psiquiátricas y la reforma hospitalaria», publicado en el núm. 6 de esta REVISTA, correspondiente al mes de junio de 1972.

Gierran la presente edición J. Hochard y H. Groutel, con una sección de jurisprudencia comentada.—JESÚS M. GALIANA MORENO.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 4, 1972.

JEAN SANGLIO: *La matière et les signes: les ouvriers face au savoir* (La materia y los signos: los obreros frente al saber). Págs. 437-454.

La observación de la actitud que los trabajadores adoptan frente al saber —entendiendo como tal la reagrupación de los diferentes saberes, que se incorporan al proceso de producción según competencias tecnológicas, así, saber científico, saber de gestión— conduce a la conclusión de que aquél aparece, la mayoría de las veces, como una justificación de la posición inferior del grupo obrero. Un hecho es cierto, en el proceso de producción alcanza cada vez más terreno la

utilización del saber, ya sea el derivado de las ciencias exactas, en orden al descubrimiento de nuevos procedimientos de fabricación, ya se trate de las técnicas de organización y gestión que permiten la racionalización de la Empresa. El estudio parte, no obstante, de una premisa limitativa; la investigación sociológica se realiza en un centro de investigación en el que el saber utilizado es, fundamentalmente, el científico, y en el que los obreros participan particularmente en la producción del saber, ya que en aquéllos se opera en condiciones experimentales, estableciendo modelos reducidos de instalaciones industriales para luego ponerlos en práctica.

La hipótesis que se desarrolla es la de que los trabajadores se sienten excluidos del «mundo del saber», aun cuando, objetivamente, participan en la creación del saber técnico y, de otro lado, les conciernen las decisiones, a nivel de organización y gestión, que toman quienes utilizan el saber.

1. *Los dos estadios de aprehensión de la realidad:*

a) El grupo obrero en el centro de investigación pese a su participación a ciertos niveles en la creación del saber, permanece ajeno al círculo del conocimiento científico. Esto es válido pese a la relación cotidiana que en los centros piloto se mantienen con los técnicos. El trabajo científico, que forma parte del trabajo del centro de investigación, exige por parte de los obreros, especialmente los más calificados, una comprensión de conjunto de la instalación en que trabajan y el manejo de modos operatorios e hipótesis diversas; pero, pese a ello, nunca se produce una comunicación sobre materias científicas con niveles externos al propio grupo de los iguales. Esta constatación se extiende no sólo al dominio

de las relaciones en el trabajo, sino también en el cuadro de la formación profesional; el obrero no quiere entrar en un terreno en el que no puede aventurarse.

b) La actitud más o menos posesiva de los otros grupos en relación con el saber, conlleva unas reacciones características. En este sector cabe distinguir entre los técnicos y los jerárquicos, según mantengan o no relación de autoridad con los obreros.

Los lazos del grupo obrero con los técnicos, son más frecuentes entre los obreros jóvenes, incluso los poco calificados, pero en movilidad profesional (sus relaciones se ven favorecidas por la juventud de los propios técnicos). Si sus conversaciones versan sobre cuestiones científicas es a un nivel anecdótico, en el que el técnico mantiene sus competencias posesivas del saber. Por ello mismo, los técnicos tienen una situación en la Empresa diferente a la del productor: aquéllos pueden esperar una promoción en el mismo centro, mientras que, el trabajador, aun alcanzada la alta calificación, permanece como tal.

El grupo jerárquico tiene en el centro de investigación una función técnica más que de mando. Su relación técnica con el obrero enlaza con la función típica de aquéllos: deben traducir en esquemas científicos las informaciones que recogen de las prácticas experimentales, por lo que, refugiándose en el conocimiento adquirido, el prestigio o la autoridad, la comunicación en el dominio del saber científico es muy débil. El saber es finalmente utilizado como instrumento de dominio o refuerzo de la jerarquía a través de una actitud de retraimiento ante la autoridad de la «ciencia». El símbolo de esta autoridad técnica no es tanto saber y exponer una opinión como la posesión y el dominio del lenguaje científico que pone en marcha el sistema de diferencias que provoca la exclusión de los obreros.

2. *La percepción del saber por los obreros:*

Se analiza en dos niveles diferenciados: el del trabajo y el social, más global.

a) En la *Empresa* la percepción del saber opera reforzando los distanciamientos existentes. Conclusión a que se llega a través de las siguientes constataciones:

- El trabajo de un obrero es medible por módulos diversos (fatiga, tiempo, producto final) que no son aplicables a los trabajadores no manuales.
- El saber es creador de verdades incontestables que refuerzan la actitud jerárquica. La confusión de estos dos terrenos provoca, en ocasiones, reacciones contra el saber, a un nivel económico (el progreso no mejora la situación del trabajador) o sobre las condiciones de trabajo (la creación de progreso exige un esfuerzo extraordinario). El único argumento del grupo obrero frente a este mundo inasequible es el de la vida cotidiana.
- La separación entre los dos grupos se refuerza aún por otro motivo: el saber supone una perspectiva analítica, de segmentación y parcelación frente al estadio unificante que supone el hombre en el trabajo. Es la diferencia entre el análisis racional y la experiencia sentida.

b) *Raíces culturales de la reparación.*— Aunque el obrero, en el centro de investigación está más próximo a ciertos técnicos —por su lugar en el proceso de producción al nivel de creación de nuevas técnicas—, que al obrero no calificado, se constata que aquél se sitúa categóricamente fuera del grupo de los técnicos. Es decir, el obrero que por su lu-

gar en el proceso de producción aparece encasillado en «la nueva clase obrera» se siente ligado, no obstante, a la «mentalidad obrera clásica». Es la pertenencia de estos trabajadores a la clase obrera lo que provoca una respuesta organizacional clásica por parte de la jerarquía. El trabajador es consciente de la existencia de un mundo distinto y superior al suyo, cuyas raíces culturales se basan en datos diferenciados.

- El saber es algo desconocido (signos, técnicas...) frente al dominio sin misterios del trabajo. Pero no sólo se desconocen las normas de este mundo, sino también los hombres, por el distanciamiento que impone la misma barrera cultural (se desconocen sus hábitos, sus intereses, su vida...).
- El conocimiento deriva de los años de estudio; la escuela es el mito que marca y ahonda las diferencias al tiempo que justifica; aunque éstas son menos vivas entre los jó-

venes por sus mayores posibilidades de promoción. La escuela queda como privilegio.

- El mundo del saber se presenta como el de los que han triunfado a nivel social. Sobre él se traslada el mito de la totalidad; es necesario conocerlo todo, situación a la que nunca llegará el trabajador.

Tras el análisis de la representación del saber que hacen los trabajadores se observa que aquella justifica la estructura jerárquica de la Empresa y la posición inferior del grupo obrero, al tiempo que es una situación que tiende a perpetuarse. Por otro lado, es constatable que esta representación no va unida a la situación económica o la calificación profesional (en el centro de investigación hay un grupo privilegiado), sino a la pertenencia a una clase; pertenencia fundada más en la materialidad del trabajo que en el destino del producto.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

I T A L I A

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 2, marzo-abril de 1972.

ANGELO IACONO: *Il rapporto giuridico di assicurazione sociale nella comunità familiare con particolare riferimento all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* (La relación jurídica de seguro social en la comunidad familiar con especial referencia al seguro de accidentes de trabajo). Págs. 223-235.

Se estudia concretamente la relevancia jurídica de la actividad laboral prestada por los miembros de la comunidad familiar para luego encuadrar el trabajo fami-

liar en el Derecho del Trabajo y después en el sistema de previsión, particularmente en la normativa de accidentes.

El familiar, en la prestación de su colaboración, puede encontrarse en una de estas tres situaciones jurídicas: 1. Familiar *stricto sensu*. 2. Componente de una sociedad familiar. 3. Verdadero trabajador subordinado. Una vez encuadradas en el Derecho del Trabajo se toman estas situaciones para hacerlo en el sistema de previsión. Para el trabajador familiar ligado por una relación de trabajo subordinado, la solución es fácil, es equiparado a todos los efectos asegurativos a los demás trabajadores subordinados, con las excepciones del artículo 2.º, a), b), del TU sobre prestaciones familiares; apro-

bado por DPR 30 de mayo de 1955, N. 797, y del artículo 40 del RDL 4 de octubre de 1935, N. 1.827. El trabajador familiar *stricto sensu* no puede ser colocado entre los «sujetos asegurados» previstos en el vigente ordenamiento de previsión para los trabajadores subordinados salvo la precisión que se hará en caso de accidentes, pero, en cambio, ha encontrado encuadramiento en la normativa de los trabajadores autónomos.

En cuanto al problema de la relevancia jurídica del trabajo familiar a efectos del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el legislador no ha creído oportuno tratarlo de la misma manera en el sector industrial y en el agrícola. En el sector industrial la composición de la familia no corresponde a la determinada por el *iure sanguinis*. El criterio se basa en la efectiva prestación de trabajo, prescindiendo de la retribución. Viene tomada en consideración no tanto la familia en su acepción común cuanto un grupo de personas de composición prevalentemente familiar.

En el sector agrícola el legislador no ha querido hacer referencia a los requisitos de retribución y subordinación. Son pedidos los requisitos de manualidad y habitualidad del trabajo. El legislador ha establecido una escisión en el núcleo familiar agrícola entre parientes *iure sanguinis* y todos los demás, equiparando estos últimos, aunque conviven con el cabeza de familia, a los trabajadores fijos y extraños. — MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

ANGELO LORUSSO: *Ancora sulla potestà di diffida dell'ispettorato del lavoro* (De nuevo sobre la potestad de advertencia de la Inspección de Trabajo). Páginas 197-223.

La doctrina y la jurisprudencia han examinado atentamente el artículo 9.º del DPR de 19 de marzo de 1955, N. 520,

que contiene normas sobre las funciones, poderes y organización de la Inspección de Trabajo. Este artículo faculta a la Inspección, cuando lo crea oportuno, de advertir al empresario, en caso de inobservancia comprobada de las normas legales, fijando un plazo para regularizar la situación.

Se ha dudado de la constitucionalidad de la norma, ya que el poder discrecional de la Inspección de denunciar o no al empresario puede originar una violación del principio que declara iguales a todos los ciudadanos ante la ley (artículo 3.º de la Constitución). Se considera necesario plantear de nuevo la cuestión, sobre todo si va precedido de un análisis de los límites y consecuencias del principio de igualdad.

El autor opina que el empresario no tiene un derecho subjetivo ni un interés legítimo a la emanación de la advertencia en alternativa a la denuncia, sino un interés de hecho, todo lo más se podía hablar de un «interés administrativamente protegido».

Es importante examinar si la potestad de advertencia está condicionada por una serie de límites formales y sustanciales porque si se logra demostrar que dichos límites subsisten y han sido previstos por el legislador no podrá haber dudas de la legitimidad del artículo 9.º, no sólo bajo el aspecto constitucional, sino también en relación a los principios generales del derecho público.

Un límite a la elección del órgano es el del interés general y no es el único, ya que la ley condiciona posteriormente el órgano que debe operar la elección, limitando el uso de la facultad de advertencia a las infracciones susceptibles de «regularización». En los demás casos la Inspección tiene que notificar el delito a la autoridad judicial. Otro límite existe en relación a la titularidad del poder de advertencia, que es prerrogativa del órgano («La Inspección de Trabajo tiene facultad»).

En cuanto a la naturaleza y efectos jurídicos de la advertencia no existe unanimidad de criterios ni en la doctrina ni en la jurisprudencia.

Con la norma que examinamos, el legislador ha querido crear otra excepción al principio de oficialidad de la acción penal; es una excepción cuya existencia está sujeta a la discrecionalidad de la Inspección de Trabajo.

No es extraño que el artículo 9.º atribuya a la Inspección una facultad que no le es conferida al Ministerio Público. El Estado renuncia al ejercicio del *ius punendi* siempre que se da cuenta que los intereses generales pueden ser salvaguardados con medios distintos a los de la pena.

El autor ve en la advertencia un procedimiento administrativo que una vez adoptado produce la suspensión de la punibilidad del delito, en cuanto lo delimita en el tiempo. Esta tesis encuentra confirmación en varias sentencias de la corte constitucional. — MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Septiembre-octubre 1972.

D. BORGHESI: *Licenziamenti individuali e ordenanza di reintegra ex. Artículo 18 comma 4.º dello Statuto dei lavoratori.*

El autor pretende en este artículo demostrar que el párrafo 4.º del artículo 18 del «Statuto dei lavoratori» tiene en cuenta el interés directo del trabajador representante sindical despedido, y no el interés de la asociación sindical, a la cual se le atribuye solo únicamente un interés mediato o indirecto.

Como es sabido, dicho artículo 18, pá-

rrafo 4.º, establece un procedimiento especial para los llamados sindicalistas internos, mediante el cual se puede obtener una «ordenanza» de readmisión inmediata del trabajador en su puesto de trabajo, si el *pretore* estima irrelevantes o insuficientes los elementos de convicción aportados por el empresario. La legitimación se confiere en instancia conjunta al trabajador y al Sindicato, al cual esté afiliado aquél o confiera su mandato. De este dato la mayoría de los autores deducen que el artículo 18, párrafo 4.º, está destinado a proteger un interés directo del Sindicato.

Borghesi pretende demostrar que tal posición es errónea y que ha surgido como producto de las repercusiones de la interpretación del artículo 28 (procedimiento de represión de la conducta antisindical del empresario) sobre el planteamiento del problema. En el citado artículo la legitimación pertenece exclusivamente al Sindicato, lo que obliga a distinguir entre el interés del trabajador singular y el interés de la asociación profesional. Esta distinción doctrinal influye, según Borghesi, en el planteamiento de la interpretación del párrafo 4.º y siguientes del artículo 18, en el sentido de reconocer también en este caso un interés directo del Sindicato.

Partiendo de la tesis contraria (esto es, la no existencia de un interés directo por parte del Sindicato), comienza el autor por analizar la naturaleza jurídica del procedimiento en cuestión, para terminar concluyendo que se está ante un procedimiento cautelar *lato sensu* que consiste propiamente en una decisión anticipada y provisional del juicio principal, destinada a durar hasta que a esta regulación provisional de la relación controvertida no se superponga la regulación estable conseguida a través del proceso ordinario. Para verificar tal aserto analiza detenidamente el párrafo 6.º que establece la revocación y recurribilidad de la «ordenanza».

El autor, al basarse en la naturaleza cautelar del procedimiento previsto en el párrafo 4.º del artículo 18, considera que no se puede sostener que con la citada norma se intenta proteger un interés directo del Sindicato, al tener en cuenta que la legitimación conjunta se exige únicamente en el procedimiento cautelar pero no en el principal. Estima que el citado precepto hay que interpretarlo en el sentido de que la ley requiere el asenso de la asociación sindical porque le reconoce un interés mediato o indirecto, que se pone de manifiesto cuando se trata del despido de los *sindicalisti in terme*. Finalmente, llega a precisar que no se puede hablar de un *litisconsorcio* necesario, en el caso del artículo 18, párrafo 4.º, por cuanto no es concebible *litisconsorcio* en la acción cautelar sin que se imponga también en la principal. Para él se trata, simplemente, de un presupuesto procesal y sostiene que la intervención del Sindicato radica únicamente en la autorización al trabajador de instar el procedimiento previsto en el párrafo 4.º del artículo 18.

P. PETINO: *Diritto di Asemblea e Legittimazione di Organizzazione non rappresentativa a ricorrere al sensi dell'art. 28 dello "Statuto"*.

Analiza el autor en este artículo los problemas que se pueden plantear respecto a la legitimación necesaria para instar el procedimiento previsto en el artículo 28 del «Statuto dei lavoratori» (represión de la conducta antisindical del empresario).

A juicio de Petino, en el sistema sin-

dical italiano no es posible configurar un interés objetivo y autónomo del Sindicato respecto al interés del trabajador individual. Para fundamentar tal afirmación realiza un análisis comparativo con el sistema sindical norteamericano, concluyendo que, mientras en este último se sacrifica la libertad del trabajador individual en aras del desarrollo organizativo del Sindicato, en el italiano, por el contrario, se presupone la funcionalización de un tipo de Sindicato que tiene como fin la exaltación de la libertad del trabajador individual o de la clase obrera. Basándose en esta premisa el autor estima que el artículo 28 configura el interés del Sindicato como interés a la tutela efectiva del trabajador individual. De ahí, deduce, que la legitimación para instar el procedimiento del artículo 28 debe ser conferida a la organización sindical que en mayor medida sea representativa del interés del trabajador, prescindiendo de que se trate de organismos locales de las asociaciones sindicales nacionales o de representaciones sindicales de Empresa. Cuanto se ha expuesto le lleva a analizar el concepto de representatividad sindical, que diferencia de la representatividad política y de la representatividad a propósito de la participación del Sindicato en la Administración pública. En su opinión, la representatividad de las organizaciones sindicales viene dada por su capacidad para conseguir una tutela idónea de los derechos del trabajador individual. Las organizaciones sindicales que reúnan esta capacidad estarán legitimadas para instar el procedimiento de represión de la conducta antisindical del empresario.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

PORTUGAL

ESTUDOS SOCIAIS E CORPORATIVOS

Núm. 36, junio 1973.

ANTONIO L. MONTEIRO FERNANDES: *As sanções disciplinares e sua graduação* (Las sanciones disciplinarias y su graduación). Págs. 23-54.

Partiendo de la existencia, hoy día, de un *esfuerzo científico y técnico* orientado por propósitos tales como la identificación de los valores disciplinarios, la armonización de las sanciones con las garantías fundamentales de los trabajadores y la apertura de vías satisfactorias de reclamación y esquemas de solución de los conflictos planteados por la aplicación de las medidas disciplinarias, se examinan en este trabajo las proyecciones concretas de tal tendencia en el Derecho portugués.

El *dador de trabajo* es titular de un poder disciplinario que tiende a garantizar la disponibilidad de la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador. Entendido así el poder disciplinario, la sanción no será un instrumento de recomposición de los intereses del empleador lesionados por el cumplimiento defectuoso o incumplimiento de la prestación de servicios por parte del trabajador, sino un medio de conservar o restaurar las posibilidades de disposición de la fuerza de trabajo. Ahora bien, el poder disciplinario puede contemplarse desde una óptica distinta como investidura que ostenta el jefe de la organización, y desde este punto de vista la circunstancia de que la autoridad empresarial se encuentre en un conjunto de elementos (humanos y materiales) de cuya articulación depen-

de el funcionamiento de la Empresa, hace disciplinariamente relevantes conductas del trabajador que ni siquiera indirectamente condicionan el cumplimiento del deber laboral. En este caso el poder disciplinario se dirige no tanto a reprimir la inobservancia de ciertas prohibiciones como a obtener el cumplimiento de ciertos deberes positivos. En el Derecho portugués, la ley de Contrato de trabajo no contempla con detalle la función punitiva del poder disciplinario. El artículo 26 de la ley de Contrato de trabajo regula los condicionamientos que se imponen al ejercicio del poder disciplinario.

Examina el autor, a continuación, la naturaleza y los fines de las sanciones disciplinarias; respecto al problema de la naturaleza constata la existencia de dos posturas distintas, la de quienes consideran que el poder disciplinario como prerrogativa patronal está ausente en las estipulaciones contractuales, colocando estas sanciones entre los medios de resarcimiento previstos en el derecho común de las obligaciones, y la de quienes reconocen la existencia de una autoridad patronal fundada en la tutela de la integridad de la organización productiva, concibiendo las sanciones disciplinarias como instrumentos de carácter intimidante dirigidos a la conservación del orden en la Empresa. En cuanto a los fines, señala cómo la función primaria de estas sanciones es la *prevención especial*, puesto que toda sanción disciplinaria contiene una advertencia o una amonestación acompañada o no de un perjuicio patrimonial para el trabajador.

Un problema importante que aborda el autor es el de la calificación del despido, afirmando la no posibilidad de aceptar-

lo como sanción disciplinaria, en virtud precisamente de la finalidad preventiva especial y recuperadora que tienen las sanciones disciplinarias, puestas al servicio de la subsistencia de la relación de trabajo. Esta opinión se mantiene pese a la inclusión del despido entre las sanciones disciplinarias en la ley de Contrato de trabajo —apartado e) del núm. 1 del artículo 27—, puesto que según el autor esta inclusión traduce simplemente la posibilidad de que la materia disciplinar pueda suministrar la sustancia de una justa causa de rescisión. Esta idea parece armonizarse, además, con el tenor de la Recomendación 119 del BIT donde se establece que el despido por falta grave sólo debe imponerse en los casos en que no pueda obligarse a la entidad patronal a actuar de otro modo.

La circunstancia de aceptar frente a otros sistemas legales (el alemán, por ejemplo) la existencia de un poder disciplinario, no implica obviamente el reconocimiento de un ejercicio arbitrario del mismo, por eso, al establecer el número 1 del artículo 27 una relación de las sanciones disciplinarias, susceptible, no obstante, de alteración convencional, cabe plantearse el problema de si es posible establecer regímenes disciplinarios específicos por vía distinta de la contratación colectiva y concretamente mediante Reglamento de régimen interior; hay que distinguir, en primer lugar, entre dos momentos del poder disciplinario: el primero abarcaría la definición de los tipos de sanciones aplicables a las infracciones y el segundo el establecimiento del criterio de valoración de las conductas de los trabajadores y la graduación concreta de aquellas sanciones. A la vista de esta distinción no cabe duda de que el segundo momento entra dentro de la competencia patronal y, por tanto, es posible su inclusión en el RRI, pero respecto al primero de ellos surge el problema de si son válidos los fundamentos que justifican la existencia del poder dis-

ciplinario y su atribución a uno de los sujetos del contrato de trabajo. Concluye, pues, el autor, con la estimación de que en el Derecho portugués no es posible el establecimiento de regímenes disciplinarios específicos mediante RRI a tenor de lo establecido en el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo que recoge las sanciones aplicables «independientemente de otras fijadas mediante la contratación colectiva y sin perjuicio de los derechos y garantías generales de los derechos y garantías de los trabajadores».

Los artículos 28 y 29 de la ley de Contrato de trabajo establecen unos determinados límites que las sanciones disciplinarias no pueden sobrepasar, este tema de los límites adquiere mayor delicadeza cuando por razones disciplinarias el dador de trabajo rescinde el contrato, ya que tal actitud muestra la insuficiencia de las sanciones disciplinarias propiamente dichas frente a las características del comportamiento del trabajador. El criterio del legislador en este punto es, en primer lugar, que las infracciones para las que el máximo tiempo de suspensión sea insuficiente pueden constituir justa causa de rescisión. En segundo lugar, que la permanencia del vínculo contractual, en el caso de existir una conducta indisciplinada supondría una disminución de las garantías generales del trabajador por lo cual es mejor que el contrato cese.

Existe una estrecha conexión entre los límites legalmente impuestos a las sanciones cuantificables (multa y suspensión) y el criterio de graduación de las mismas fijado en el artículo 27, número 2, mencionándose en él como criterios de referencia «la gravedad de la infracción» y «la culpabilidad del infractor». Ahora bien, la enorme amplitud que la ley deja al arbitrio patronal obliga a que se procure la objetivización del criterio legal, confinado la facultad de apreciación y decisión del empleador dentro de ciertos límites. Hay, pues, un patrón legal para la imposición de las penas, con lo cual

bastará, constatar si hubo o no observancia de los límites de cada tipo de sanción.

Por último, al analizar los medios de defensa de que dispone el trabajador perjudicado por medidas disciplinarias excesivas, bien por no ser proporcionales a

las infracciones o bien por exceder de los límites establecidos en los artículos 28 y 29 de la ley de Contrato de trabajo, opina el autor que el trabajador tiene siempre abierta la vía judicial haya o no existido reclamación previa interna.—MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Vol. 87, núm. 6, junio 1973.

O. VORONOV: *La licencia pagada de estudios en la URSS*. Págs. 603-614.

Todos los países desarrollados, o en vías de desarrollo, tienen planteados actualmente serios problemas derivados de la revolución científica y técnica, con su nivel cada vez mayor de automatización, que exige una mejora radical del sistema educativo con vistas a una mayor capacitación de la población activa y agudiza la necesidad de una formación continua para aquellos ciudadanos que ya se hallan trabajando. La licencia pagada de estudios es un servicio, entre otros muchos, destinado particularmente a las personas que trabajan.

Voronov a través de su artículo desarrolla la legislación y práctica de este servicio en la URSS.

La Constitución soviética integra el derecho a la licencia pagada de estudios dentro de otro más general, cual es el de la educación, considerado como básico y reconocido a todos los ciudadanos sin distinción de sexo ni de edad.

Dentro del desarrollo que esta norma constitucional ha tenido se puede distinguir tres etapas. La primera puede situarse hacia el año 1945, en que se dic-

tan unas disposiciones en las que se establecen la concesión de un número de días determinados a los trabajadores que estudien, a fin de que puedan presentarse a los exámenes en las escuelas secundarias. Con estas normas se pretende reincorporar al estudio a aquellos que tuvieron que interrumpir esta actividad durante la segunda guerra mundial.

El año 1958 marca la segunda etapa con la promulgación de una ley destinada a reforzar los vínculos entre la escuela y la vida y a fomentar el desarrollo del sistema nacional de educación.

La tercera etapa está configurada por la ley de 1970, que en su capítulo X esboza los privilegios otorgados a los trabajadores manuales y no manuales que estudien y trabajen simultáneamente y establece el derecho a la licencia pagada de estudios de conformidad con el procedimiento establecido.

Todos los convenios colectivos disponen de una cláusula según la cual la dirección de la Empresa debe proporcionar a los trabajadores que estudien las condiciones necesarias que permitan simultanear ambas actividades.

Por otra parte, la licencia pagada de estudios no afecta al empleo, antigüedad, derecho de pensión y otros derechos de los trabajadores, además, puede el trabajador realizar estudios no encaminados a servir a los intereses del Sindicato o de la dirección de la Empresa.

La duración de la licencia pagada de estudios es variable, dependiendo del tipo de estudios que se realicen, oscilando entre ocho días hasta períodos de dos y cuatro meses.

Posteriormente el autor proporciona diversos datos sobre la financiación de esta licencia, que en la URSS, debido a que la enseñanza a todos sus niveles es gratuita, corre a cargo del Estado, el cual la incluye en sus presupuestos generales. También las Empresas colaboran en esta financiación mediante la remuneración que siguen recibiendo los trabajadores que estudian y otras ayudas como, por ejemplo, subvencionando los gastos de viajes.

Los encargados de velar por la aplicación de las disposiciones relativas a la licencia pagada de estudios son los Sindicatos, colaborando activamente los Comités sindicales de Empresa.

Vol. 87, núm. 6, junio 1973.

R. LOUIS: *Los Centros de desarrollo cooperativo*. Págs. 615-628.

La OIT desde su creación tiene reservado un puesto privilegiado en sus relaciones a las cooperativas por considerar que tratan de instaurar una nueva forma de economía que pueda conducir a cambios profundos en las relaciones socioeconómicas.

Así, en la asistencia prestada por la OIT, a través de su Servicio Cooperativo creado en 1920, pueden observarse tres fases:

En la primera, que dura hasta 1951, se aportó ayuda indirecta desde Ginebra a los cooperativistas de los países industrializados. Esta ayuda consistía en estudios e investigaciones tendentes a hacer tomar conciencia de la importancia de estas instituciones y así hacerse oír en el seno de las organizaciones internacionales.

La segunda fase viene caracterizada por el envío de consejeros a los países en vías de desarrollo que lo hubieran solicitado, pasando así la OIT a la acción directa.

Sin embargo, todavía era patente la carencia de una estrategia global que fomentara el desarrollo de las instituciones cooperativistas.

Es entonces en 1965 cuando el Servicio cooperativista se sustituye por el Servicio de instituciones cooperativas, rurales y similares, comenzando su actividad analizando los efectos de las ayudas en las etapas anteriores. La conclusión a que se llega es que para obtener resultados satisfactorios y duraderos es conveniente tratar con una óptica global el conjunto de los problemas y actuar en todas las esferas abarcadas por las instituciones cooperativistas.

En vistas a todo esto se crean Centros de desarrollo cooperativo en Botswana, Camerún, Costa de Marfil y Papua-Nueva Guinea, que sirvan de instrumentos de la aplicación sistemática de una política de ayuda y de estímulo a las cooperativas de los países en vías de desarrollo.

Después de exponer estos interesantes datos, el autor analiza los resultados prácticos, clasificándolos bajo tres rúbricas generales:

- a) Conocimiento de la situación mediante estudios e investigaciones que permiten estar mejor informados de los problemas reales y a la vez de los obstáculos que deben superarse para desarrollar esos movimientos, y junto a esto de los primeros objetivos alcanzados.
- b) Formación cooperativa de todas las personas interesadas, a diferentes niveles, en el desarrollo del movimiento cooperativista.
- c) Aumento del nivel de vida de los cooperativistas y de sus familiares, si bien reconociendo la dificultad de precisar cifras.

Por último, el autor hace unas conclusiones provisionales favorables a este nuevo método que permite mejores y más rápidas soluciones de algunos problemas de los movimientos cooperativistas, gracias al ataque global que se les hace. Los resultados obtenidos también son optimistas, ya que junto a un aumento de la producción parece posible la producción de otros nuevos bienes y la elaboración sobre el propio terreno, todo lo cual induce al autor a hacer un llamamiento a los cooperativistas de los países industrializados para que ayuden a estos grupos del tercer mundo, para así poder establecer el comercio internacional sobre bases más justas que las actuales.

Vol. 87, núm. 6, junio 1973.

Las relaciones de trabajo en el marco de las Empresas multinacionales. Páginas 557-582.

Ante los problemas laborales planteados por las Empresas multinacionales, este artículo, que es parte de un trabajo preparado por la OIT en 1972, expone los puntos de vista del movimiento sindical que siente, ante todo, la necesidad de crear organizaciones a nivel internacional capaces de negociar con la dirección de las Empresas multinacionales y contrarrestar su poderío. Para llegar a esta unión del movimiento sindical resulta ineludible superar las divisiones ideológicas y políticas que hoy le separan.

Por su parte, los empleadores, debido a su menor organización, no han dado a conocer tan claramente su opinión, si bien consta la declaración expresada en el XXII Congreso de la Cámara Internacional de Comercio en 1969, favorable a las Empresas multinacionales, ya que fomentan un crecimiento económico equilibrado y el intercambio de experiencias y conocimientos entre los países, si bien,

siempre han de tenerse presentes los objetivos económicos y sociales de los países en los que trabaja.

Después el artículo analiza diversas cuestiones particulares referentes a las relaciones de trabajo, destacando como más importantes: la posibilidad, por parte de la Empresa multinacional, de transferir sus actividades de un país a otro, con el consiguiente debilitamiento de la posición sindical a la hora de plantear una huelga.

Por otra parte, frecuentemente las decisiones de gestión se toman en la sede de la Empresa y no en el país en el que exista enfrentamiento entre la dirección y el Sindicato, quedando fuera de las posibilidades de la acción sindical. A esta acusación responden los empleadores diciendo que cada vez se va produciendo una descentralización mayor a la par que se concede más atención a las opiniones de la dirección local.

Destaca también el problema de la adaptación y práctica en materia de relaciones de trabajo y de personal seguido en su país al tratar de aplicarlas en el extranjero, y el de la imposibilidad de acceder a la información necesaria para entablar negociaciones colectivas por parte de las organizaciones sindicales, debido a las múltiples actividades que llevan las Empresas multinacionales en distintos países.

Por último, el artículo reseña los aspectos internacionales de las negociaciones colectivas y de los conflictos que surgen en su desarrollo, destacando la gran importancia del tema de la participación de los trabajadores en los órganos directivos de la Empresa matriz, como forma más eficaz de defensa de los intereses de los trabajadores.

Actualmente esta representación sólo tiene vigencia en muy pocos países, por lo cual se hace necesaria la promulgación del estatuto de la Sociedad Anónima europea que prevé la representación de los

trabajadores en su órgano superior de vigilancia y así controlar la gestión del Consejo de administración.

Este proyecto de estatuto concede importancia a los Comités de Empresa al señalar su competencia en la determinación de condiciones laborales. Sin embargo, este proyecto ha recibido duras críticas, tanto por parte de los empleadores como de los sindicalistas, por entender estos últimos que encierra un peligro de integración de los trabajadores.

En resumen, este largo artículo sirve para poner de relieve la necesidad de una mayor reflexión y nuevas aportaciones a los problemas, todavía sin resolver, que plantean las Empresas multinacionales.

Vol. 88, núm. 1, julio 1973.

HARRY ZUI EVAN: *Comparación de las condiciones de trabajo mediante un análisis de los contratos colectivos*. Páginas 63-83.

El interés despertado en torno a la necesidad de obtener datos que reflejen comparativamente las condiciones de trabajo existentes en los principales sectores del mundo, ha cobrado, en razón de determinadas circunstancias —expansión comercial internacional, mayor movilidad de mano de obra, intercambio de capitales y tecnologías— cada vez mayor realce.

Sin embargo, no toda necesidad lleva aparejada la aparición de la solución adecuada. En muchas ocasiones, las dificultades con las que es necesario enfrentarse tienen la suficiente entidad para entorpecer la implantación de los remedios actuales. En este caso en concreto, las dificultades aparecen al encontrarnos sin los suficientes datos estadísticos que ayudasen a la construcción de los distintos cuadros comparativos, reflejadores de las

condiciones de trabajo en los distintos países y sectores.

La OIT, desde hace ya algún tiempo, está tratando de llenar esta laguna informativa y al estudio descriptivo de los últimos métodos empleados dedica Harry Zui Evan este artículo.

En primer lugar explica la metodología empleada en la recogida de datos sobre las condiciones de trabajo, para ello se ha recurrido al análisis de un gran número de convenios colectivos. Estos datos, que serán suministrados posteriormente en un programador electrónico, al ser excesivamente cuantiosos han tenido que ser rigurosamente seleccionados en base a las siguientes categorías:

- Elementos de identificación.
- Evolución tecnológica y estructural.
- Relaciones profesionales.
- Condiciones generales de trabajo.
- Estructura de la remuneración.

El método ha sido aplicado teniendo en cuenta, como muestra, el sector de la industria del petróleo, cuya descripción, como indica el autor en nota a pie de página, se basa en el capítulo VII del Informe General: «Acontecimientos y progresos recientes en la industria del petróleo». Informe I, punto 1 (c). Comisión del Petróleo, VIII Reunión. Ginebra, 1973 (Ginebra, 1972).

El mecanismo de consulta abarca un amplio campo de materias, de modo que reflejen lo más claramente posible el sector estudiado, entre ellos cabe destacar: Condiciones generales de contratación (horas de trabajo, horas extraordinarias, trabajos por turno...). Estructura de la remuneración. Seguridad e higiene en el trabajo. La evolución técnica y la seguridad en el empleo. Prácticas de contratación. Derechos sindicales, Quejas y conflictos.

Cabe destacar en este artículo, al mar-

gen de su buena labor informativa-descriptiva, la existencia de cinco importantes cuadros que recogen los resultados obtenidos: Horas de trabajo semanales por regiones. Tasas por horas extraordinarias. Días de vacaciones anuales en función de los años de servicio...

La aplicación de este método descriptivo, como señala el autor en sus conclusiones, lleva aparejada una serie de dificultades, alguna de ellas de no muy difícil superación, por venir motivadas, sobre todo, por imperfecciones técnicas que pueden ir corrigiéndose a medida que se vaya adquiriendo una mayor experiencia práctica. Por el contrario, el método se enfrenta con obstáculos de mayor dificultad al ser éstos consecuencia de la estructura normativa reguladora de las con-

diciones de trabajo. Extraer los datos informativos solamente de los convenios colectivos nos suministra únicamente una visión parcial, ya que éstos no reflejan exactamente las condiciones de trabajo existentes en un sector y país concreto, por ello, no debe olvidarse que al lado de los convenios coexisten disposiciones reglamentarias y pactos realizados entre empresarios y trabajadores al margen de la normativa legal, pero de gran aplicación en la práctica.

Insistimos, por tanto, en que los datos suministrados con este método, si bien valiosos en el aspecto cuantitativo, no dejan de ser datos aproximativos.—A. GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO DÍEZ.

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. 189-190 (mayo-agosto 1973)

Estudios:

Manuel García Alvarez : «Instituciones políticas de Irlanda del Norte».

César Enrique Romero : «Tendencias actuales del constitucionalismo».

José Luis Cascajo Castro : «Consideraciones sobre el Estado de Derecho».

José María Martínez Val : «Europa : Nueva Geopolítica y nuevo Derecho».

José Andrés Gallego : «Transformación política y actitud religiosa del Gobierno largo de Maura (1907-1909)».

Valentín R. Vázquez de Prada : «Evolución histórica-constitucional en la regulación de los derechos fundamentales».

Estado - Iglesia:

Pedro Lombardía : «Iglesia y Estado en la España actual».

Notas:

Vidal Abril Castelló : «Jacques Maritain : Su legado humanista y político».

Adriano Moreira : «El manifiesto político de *Los Lustadas*».

José María Nin de Cardona : «Filosofía a la intemperie».

Juan Cantó Rubio : «El arte, expresión de la política (Egipto e Israel)».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

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

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

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 71 (mayo-agosto 1973)

ESTUDIOS:

- L. Cosculluela Montaner: «Acción pública en materia urbanística».
- J. L. Meilan Gil: «Sobre la determinación conceptual de la autorización y la concesión».
- P. Escribano: «Los derechos de los colindantes con las vías públicas urbanas».

JURISPRUDENCIA:

I. *Comentarios monográficos*

- J. A. Santamaría Pastor: «Un año de jurisprudencia contencioso-sindical».
- C. González Grimaldo: «Las vías de garantía y la exclusión jurisdiccional en el ordenamiento jurídico deportivo».
- F. Larios Tabuena: «Competencias de los órganos municipales y su ejercicio».

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*

- L. Martín-Retortillo: «Problemas jurídicos de la tutela del paisaje».
- J. M. de Frutos Isabel: «Jornada de trabajo y retribución del trabajo en la función pública».
- F. Sobrao: «El Jurado Central de publicidad».
- P. M.^a Larumbe: «La modificación de la ley de Contratos del Estado».

II. *Extranjero*

Jorge Enrique Romero Pérez: «Aportación al estudio de la selección de contratistas en Costa Rica».

BIBLIOGRAFÍA:

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

Precio de suscripción anual

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

Pedidos:

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

REVISTA DE 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. 64 (mayo-agosto 1973)

Artículos:

- T. Balogh : «La crisis del capitalismo».
Carlos Javier Torres Díz : «El impuesto general sobre la renta de las personas físicas y la imposición a cuenta».
Luis Rodríguez Saiz : «La política económica de coordinación de transportes : el caso de España».
Manuel T. Sanabria Gómez : «Una nueva frontera en el análisis de inversiones».
Andrés Santiago Suárez Suárez : «La localización óptima de la unidad económica de producción».

Documentación:

«La "Suma de tratos y Contratos"», por Tomás de Mercado.

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Enilio 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 MARÍÑAS 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. 129 (septiembre-octubre 1973)

Estudios:

- «La visión internacional española de los problemas mundiales», por José María Cordero Torres.
- «La política internacional norteamericana: de un aislacionismo irrealizable a un globalismo impreciso», por Camilo Barcia Trelles.
- «El Sudeste asiático: las raíces históricas y sociales de un mundo conflictivo», por Luis Mariñas Otero.
- «Problemas teóricos en el estudio de las relaciones internacionales», por Leandro Rubio García.
- «La política exterior de la República Federal de Alemania», por Stefan Glejdura.

Notas:

- «Israel ante las elecciones de sus veinticinco años», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Efervescencia política en el Congreso (II)», por Vicente Serrano Padilla.
- «El Estado ruso y la Iglesia ucraniana (I)», por Angel Santos Hernández.

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

Precio de suscripción anual

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

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

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director : LUIS GONZÁLEZ SEARA

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

CONSEJO ASESOR

Efrén BORRAJO DACRUZ, Salustiano DEL CAMPO URBANO, Manuel CAPELO MARTÍNEZ, José CASTILLO CASTILLO, Juan Díez NICOLÁS, José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO, José JIMÉNEZ BLANCO, Manuel JIMÉNEZ QUÍLEZ, Carmelo LISÓN TOLOSANA, Francisco MURILLO FERROL, José Luis PINILLOS, Luis SÁNCHEZ AGESTA, Juan VELARDE FUERTES, Carlos MOYA VALGAÑÓN

Sumario del núm. 7 (enero-abril 1973)

Estudios y notas:

- Juan Ferrando Badía : «La vida política democrática : sus factores».
- Georges H. Mond : «La Universidad y el movimiento estudiantil en Polonia».
- Manuel Capelo Martínez : «La Doctrina Social de la Iglesia como fuente de inspiración de las decisiones de Política Económica».
- Antonio López Pina : «La política de la modernización política interior y relaciones internacionales».
- Manuel Martín Serrano : «Libertad y predicción en las ciencias sociales analizadas desde una perspectiva cibernética».
- Francisco Sanabria Martín : «La investigación de las comunicaciones de masa en los Estados Unidos».
- Fernando Guerrero Martínez : «Las leyes fiscales ante la Doctrina Social de la Iglesia».
- Isidoro Moreno Navarro : «Familia y estratificación social en un pueblo de la baja Andalucía : la composición del grupo doméstico».
- José Luis Bermejo : «Mayores, medianos y menores en la mentalidad castellana de la Baja Edad Media».

Documentación e información.

Bibliografía.

Suscripciones

España:

Número suelto 150,— ptas.

Suscripción anual (tres números) 400,— »

Otros países:

Número suelto 4,— \$

Suscripción anual (tres números) 10,50 \$

Redacción y Administración :

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES

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

Pedidos y suscripciones:

LIBRERIA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

REVISTA ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : ALEJANDRO MUÑOZ ALONSO

Alfonso ALVAREZ VILLAR. Juan BENEYTO PÉREZ. Julio BUSQUETS BRAGULAT. José CASTILLO CASTILLO. José CAZORLA PÉREZ. Juan DÍEZ NICOLÁS. Gabriel ELORRIAGA FERNÁNDEZ. Juan FERRANDO BADÍA. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ RENÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LINZ STORCH DE GRACIA. Carmelo LISÓN TOLOSANA. Enrique MARTÍN LÓPEZ. Amando DE MIGUEL RODRÍGUEZ. Carlos MOYA VALGAÑÓN. FRANCISCO MURILLO FERROL. FRANCISCO SANABRIA MARTÍN. José R. TORREGROSA PERIS. Jorge XIFRA HERAS

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretaria adjunto : MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL

Sumario del núm. 33 (julio-septiembre 1973)

Estudios:

- Jean Marie Van Bol : «El prurito de instruir o la alfabetización incoherente».
- J. A. Durán : «Agrarios del minifundio : los solidarios (1907-1912)».
- Miguel Angel Asensio : «Ciencia política y cultura política».
- José Bugada Sanchís : «Tras una definición de la simulación».
- Manuel Martín Serrano : «Propuesta de un modelo del espacio y la relación para investigar el cambio social y aplicación al análisis sociológico del complejo de Edipo».
- Jesús M. de Miguel : «NMSR y el tabaco : un análisis sociológico y epidemiológico».
- Julio Rodríguez Aramberri : «El socialismo parlamentario».
- Paul Roth : «Los medios de difusión : prensa, radio y televisión, en la Unión Soviética».
- Cándido Pérez Gallego : «Dinámica de la prosa y contexto social».

Encuestas:

- «Expectativas profesionales» (2.ª parte).

Información.

Bibliografía.

Suscripciones

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

Redacción y Administración :

Avda. del Dr. Arce, 16. — MADRID (2)

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCIÓN

Director : ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ

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

Secretario : VALENTINA FERNÁNDEZ VARGAS

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

(Segunda época)

I. Estudios:

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

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

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

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

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

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

Germán Prieto Escudero : «Indicadores de tensiones familiares».

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

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

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

II. Notas y noticias.

III. Bibliografía:

A) Recensiones.

B) Libros ingresados.

Precios de suscripción anual

España	350 pesetas
Extranjero	525 »

Número suelto:

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

Redacción :

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA «JAIME BALMES»

Administración :

LIBRERIA CIENTIFICA DEL C. S. I. C.

Duque de Medinaceli, 4. MADRID-14

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

LA LIBERTAD RELIGIOSA COMO DERECHO DE LA PERSONA

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

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

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

Precio : 225 ptas

FORMACION Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

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

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

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

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

Precio : 200 ptas.

MELCHOR DE MACANAZ (Testamento político. Pedimento fiscal)

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

La figura histórica de Macanaz, el que fue Fiscal General de la Monarquía con los Borbones, queda ampliamente resaltada en esta obra en la que se recoge las noticias que de este personaje político 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 jansenismo, de la Inquisición, de la lucha por la Unidad Política, de la nueva Administración, etc., que se producen en el tránsito que hay desde 1670 hasta 1789, cuando el propio Macanaz llevaba ya 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 ahora íntegra y cuya lectura merece atención, admiración y respeto para el que fue su autor, que lo redactó ya dentro de una prematura ancianidad y limitado a la mísera condición de prisionero.

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

Precio : 225 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

Por Miguel HERNANZ 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.

REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: José Mariano López - Cepero y Jurado.

Subdirector: Jesús Cubero Calvo.

Directores de Departamento:

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

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

Consejo de Redacción:

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

Centro de Publicaciones.—Director : Fernando Martínez Candela.

Sumario del núm. 48 (julio-agosto 1973)

Estudio Superior «Juventud Rural» (Ubeda, 21-27 de mayo de 1973)

I. Estudio Demográfico.—II. Estudio Sociológico.—III. Estudio Psicológico.—IV. Estudio Económico.—V. Estudio Jurídico.—VI. Estudio de Campo de una Comunidad : I) Ibi (Alicante).—VII. Estudio Antropológico.—VIII. Estudio Comparado.—IX. Estudio sobre promoción de la Juventud Rural.—X. Estudio Bibliográfico.

Conclusiones.

Precios de suscripción anual

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

Dirección, Redacción, Administración :

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Riscal, 16. — MADRID-4

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



150 pesetas

