

### REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 114, abril-junio 1974.

FRANCISCO BELDA, S. I.: *Población y demografía*.

Si hubiera que resumir en una proposición los múltiples problemas de la población humana, podríamos decir que consiste en buscar soluciones a la ecuación población-necesidades, dando a la palabra necesidades un significado muy amplio, que supera y desborda el concepto de necesidades materiales.

El futuro de la Humanidad es incierto y no podemos excluir el horizonte de la muerte universal. Sin embargo, el hombre siente la responsabilidad de hacer lo que esté en su mano para asegurar ese futuro, aun sabiendo que, después de hacer todo lo que pueda, continuará en la misma incertidumbre. Pero sabemos que hay unos valores más altos que el mero progreso material. Para solucionar el problema de la población sería necesario que reinaran en el mundo la responsabilidad, la racionalidad, la justicia, el egoísmo y la opresión. ¿Qué perspectivas hay de que esto suceda? No vemos más que una nube y no sabemos lo que hay detrás de ella.

VICTORINO ORTEGA: *Población y desarrollo, España 1974*.

El subempleo, los emigrantes y la población femenina constituye hoy en España una formidable reserva de unos tres

millones de personas que poder movilizar en aras del desarrollo. Política demográfica propiamente tal, se puede afirmar que hoy no existe en España. Todo hace suponer más bien que los actuales y previstos índices de natalidad y crecimiento vegetativo no preocupan especialmente y se consideran aceptables.

JAVIER GOROSQUIETA: *Población y redistribución de la riqueza*.

La autolimitación de la población debe pasar no tanto por la propaganda anti-conceptiva como por el desarrollo de la cultura.

La tecnología aplicada, la doctrina económica, la presión política, son las que deben tender el puente entre utopía y operatividad. Pero la utopía no sólo es un sueño. Debe ser una idea-fuerza primaria hacia un progreso universal y permanente.

PAOLO LATAPI: *El problema demográfico del Tercer Mundo, dentro del marco de una injusticia global*.

Conviene reducir la tarea de crecimiento demográfico en los países del Tercer Mundo, simplemente para aminorar a medio plazo la dimensión de los problemas. Sin embargo, es necesario advertir que la estrategia que para lograr este objetivo aconsejan los países desarrollados (consistente en impulsar programas de planificación familiar) sólo implican atacar los síntomas de una enfermedad, pero no la enfermedad misma.

JESÚS ITURRIOZ: *¿Hacia una comunidad humana mundial?*

Se impone una sustancial corrección en las tendencias antisociológicas del mundo internacional de hoy. La prehistoria, las tribus humanas incontaminadas recién descubiertas, las sugerencias de la etología podrían suministrar una comunidad base para estructurar una comunidad humana universal. Pero la llamada civilización actual, montada sobre economía y poder, destruye la base. Lo que en la balanza mundial pesa no es el hombre, la persona. La comunidad humana mundial sería paso de gigante para resolver el problema concreto de la explosión demográfica.

GONZALO FIGUERAS: *El aborto ante la legislación, la moral y la demografía.*

Las estadísticas de algunos países muestran el aborto como un hecho sociológicamente extendido en los mismos. En ellos puede convenir al católico conciliar la intransigencia total del principio contra el aborto con la búsqueda del mayor bien posible, en determinadas circunstancias, a través de una inteligente y minimalista legislación permisiva.

J. M. GONÁLEZ PÁRAMO: *Estrategia política.*

¿A qué objetivos ha de referirse el consenso? Nuestras reflexiones relacionan sencillamente el consenso con la estrategia para:

- La perdurabilidad de un régimen.
- La juventud y su heterodoxia ante la sucesión en la Jefatura del Estado.

- La transmisión de los carismas.
- La sociedad de masas.
- La planificación.
- La modernización y sus posibilidades.
- La readaptación continua a la realidad social.

VÍCTOR MANUEL ARBELOA: *Los Sindicatos católicos en España: un intento de aconfesionalización (1931-1932)*

Se reseña el intento efectuado en dicha etapa y las vicisitudes que el mismo corrió.

REVISTA IBEROAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL.

Madrid

Año XXIII, núm. 2, marzo-abril 1974.

FRANCISCO LAMAS: *Prehistoria del Ministerio de Trabajo.*

Se expone con gran amplitud la aparición de la Comisión de Reformas Sociales, así como las circunstancias socioeconómicas y políticas de la época.

FERNANDO VALDÉS DAL-RE: *La financiación de las reconversiones industriales en el sistema español de Seguridad Social.*

El examen de los procesos de reconversión industrial demanda, como otras muchas realidades, un enfoque multipolar: social, económico, jurídico o político; de ahí que se requiera una decantación previa de la investigación que, dadas las múltiples implicaciones, no resulta siempre tarea fácil.

En este orden de cosas, el tema de la financiación de las reconversiones industriales puede analizarse bajo una doble perspectiva: una de contenido preponderantemente «económico», y otra de matiz fundamentalmente social.

El autor se centra en esta segunda perspectiva y analiza el sistema español, tanto en el Régimen general como en los Regímenes especiales de Seguridad Social en orden a la cobertura del paro tecnológico.

VIRGINIA ESCALA G.: *La mujer y la Seguridad Social.*

La autora expone la protección que otorga a la mujer la Caja de Seguro Social, máxima institución de la Seguridad Social panameña, y analiza sus principales logros y proyecciones: atención médica en enfermedad y maternidad; subsidio de maternidad, programa de canastilla infantil; asignaciones familiares; contingencia de muerte; contingencias de invalidez y de vejez; servicios sociales y accidentes de trabajo y riesgos profesionales.

Núm. 3, mayo-junio 1974.

CARLOS MARTÍ BUFILL: *Trajectory of the Organization Iberoamericana de Seguridad Social y su incidencia en los Regímenes americanos de Seguridad Social.*

Se ofrece una panorámica sintética de los logros de la O. I. S. S. en estos veintitantos años últimos, que son los que coïn-

ciden con la existencia de esta Organización: acción docente, fecunda en resultados; asistencia técnica de un alto rigor; creación de un espíritu renovador en los núcleos dirigentes; acción multilateral, etcétera, son algunas de las grandes realizaciones que se mencionan.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN: *Políticas de personal en los entes gestores de la Seguridad Social; análisis de tres aspectos.*

Los tres aspectos que se comprenden, son: relaciones humanas, espíritu de equipo y moral de trabajo; los que se analizan considerando las perspectivas que ofrecen.

En primer lugar, se expone la problemática general de dichos aspectos, y, en segundo término, se indican una serie de directrices, que podrían llegar a ser políticas de personal de los entes gestores de la Seguridad Social.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO: *El Instituto Nacional de Previsión, Laboratorio de Investigación Sociológica.*

Se destaca cómo, junto a la acción gestora de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Previsión ha llevado a cabo una labor de enseñanza e investigación que no siempre ha sido apreciada, ni tenida en cuenta.--JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

## ALEMANIA

## RECHT DER ARBEIT

Núm. 6, noviembre-diciembre 1973.

1. DIETER REUTER: *La libre elección del puesto de trabajo: Un derecho fundamental no realizable* (1).

El derecho fundamental establecido por el artículo 12 de la Constitución alemana, de que «todos los alemanes tienen el derecho a elegir libremente el puesto de trabajo» ha jugado en el pasado un papel muy secundario, debido a motivos prácticos, comienza diciéndonos el autor: durante mucho tiempo, el mercado de trabajo ha estado sobresaturado de mano de obra, habiendo surgido por ello una serie de instituciones jurídicas mediante las cuales ha quedado completamente sofocado el interés del trabajador a la libre elección de su puesto de trabajo. En el campo del derecho individual, la relación laboral se ha transformado, de una estructura contractual, en una relación estatutaria con acusados paralelismos con la relación patronal, surgiendo una relación comunitaria jurídico-personal que se aproxima bastante a la exclusión formal del derecho mencionado. En el Derecho colectivo del trabajo, por su parte, se ha configurado la Empresa y el mercado de trabajo según el principio de la representación colectiva de los Sindicatos y los Consejos de Empresa, y la capacidad funcional de estas organizaciones presupone la solidaridad de los trabajadores, muy diferente a la concurrencia necesaria entre ellos si se quiere conseguir el derecho de

libre elección del puesto de trabajo. El lector de este ensayo tiene con lo hasta ahora dicho una primera impresión que va siendo confirmada a medida que progresa en las páginas siguientes: nos hallamos frente a un intento sorprendente de llegar a un mejor conocimiento de los derechos del trabajador a través de soluciones no por peligrosas menos conocidas: el canto a la emulación y la concurrencia resuena como una apología al más puro y antiguo liberalismo, y la crítica a ciertas instituciones protectoras del Derecho del trabajo que en seguida veremos parece proceder directamente de los economistas clásicos; el autor basa sus disquisiciones en la afirmación de que actualmente ha cambiado de manera esencial la situación del mercado de trabajo, a la vista de que en los últimos años viene superando el número de puestos de trabajo ofrecidos al de desempleados, sin que haya que temer crisis importantes por disponer los Estados más relevantes económicamente de un arsenal muy completo de medios coyunturales para defenderse de las crisis nacionales e internacionales. En nuestros días, consecuentemente, el derecho a la libre elección del puesto de trabajo —nos dice Reuter—, es realmente alcanzable, amenazando la doctrina de la relación comunitaria las competencias sindicales y la legislación protectora jurídico laboral, con convertirse en una tutela ilegítima. El autor se pregunta extrañado de la escasa atención prestada por la doctrina y jurisprudencia al tema, y concluye hallando la razón de ello en el peligro que una defensa de tal derecho entrañaría para las fuerzas determinantes del Derecho del trabajo, los Sindicatos y las Asociaciones de empleadores: para las Asociaciones de empleadores, una excesiva fluctuación de trabajadores en las Empresas enervaría la costosa y delicada

(1) Doctor DIETER REUTER (Profesor agregado); *Die freie Wahl des Arbeitsplatzes - ein nicht realisierbares Grundrecht*, páginas 345-353.

formación de especialistas, el trabajo en equipo y la planificación misma de los costes salariales; para los Sindicatos, en cambio, el peligro de estas nuevas posibilidades se encuentra en la potenciación del trabajador individual, quien podrá discutir y pactar sus condiciones de trabajo sin necesitar para ello del apoyo sindical, ante el exceso de puestos de trabajo y la escasez de mano de obra.

A continuación estudia Reuter las instituciones limitativas del derecho a la libre elección del puesto de trabajo. Comenzando por la doctrina de la relación comunitaria, pone de relieve la analogía entre la comunidad laboral y la familiar, defendida expresamente a veces por la doctrina; pero el cuadro familiar contemplado por este sector doctrinal es el de la familia preindustrial, como unidad económica comprensiva tanto de los parientes como de los servidores, y en tal sentido lo entienden muchos empresarios que en las conmemoraciones y aniversarios se dirigen a sus trabajadores como su «querida familia empresarial»; de ahí surge el deber de protección, como responsabilidad por la suerte de los subordinados. Tal modelo de la «comunidad de Empresa» no se corresponde hoy ni con la realidad ni con la convicción predominante de quienes en ella participan, conscientes de los rumbos distintos e incluso encontrados del salario y el beneficio. Para el derecho a la libre elección del puesto de trabajo, esto significa su desvinculación de las estructuras esenciales de la relación laboral. Acto seguido se analizan los efectos de la idea comunitaria sobre el derecho constitucional en cuestión, y la paulatina evolución jurisprudencial en beneficio de una mayor libertad del trabajador frente a los intentos de sujeción por parte del empresario. En primer lugar, las denominadas prestaciones asistenciales han perdido su inicial significado, convirtiéndose a virtud de la escasez de mano de obra en

parámetros competitivos: se incrementa la protección del trabajador funcionalmente, con vistas a reforzar el atractivo del puesto de trabajo ofrecido, e indirectamente se le hace jugar de manera que atee con cierta solidez al trabajador a la Empresa; las gratificaciones de Navidad se condicionan a la permanencia del trabajador en la Empresa durante cierto período de tiempo, e igual se hace con otros complementos, como los premios de fidelidad. La jurisprudencia ha asumido finalmente una postura crítica ante esta política salarial, tolerándola sólo para las gratificaciones y premios sustanciosos, no para los inferiores a ciertas cantidades que ella misma fija. Por su parte, las pensiones de jubilación voluntariamente constituidas o mejoradas por las Empresas se venían sometiendo a que el trabajador no dimitiera *ad nutum* —la dimisión por causa grave, en cambio, no invalidaba el derecho a pensión—; la postura jurisprudencial ante tal limitación comienza siendo favorable a ella, para hacerse más restrictiva lentamente; una sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1972 «decreta» (sic) por primera vez imperativamente que las expectativas de pensión no se extinguen, si bien circunscribiendo esta doctrina a los trabajadores con más de 20 años de antigüedad en la Empresa que hubieran sido despedidos por causa menos grave (esto es, por despido ordinario, con preaviso). En cuanto a los premios de fidelidad, otra sentencia del Tribunal Supremo anula los pactos sometiendo su concesión a un período de espera, de 15 años en el supuesto contemplado, alegando contra ello el propio artículo 12 de la Constitución, analizado en el ensayo. La evolución jurisprudencial ha sido interpretada por la doctrina como en defensa de la libertad contractual; pero, argumenta Reuter, el contrato individual de trabajo supone una mínima parte de las normas que regulan las condiciones

de trabajo, predominando a ese nivel las condiciones generales de contratación que, en forma de manifestaciones unilaterales del empleador, o de pacto de Empresa, surgen por doquier. El auténtico problema de estas condiciones generales no consiste, opina el autor, en su imposición por el económicamente más fuerte, sino en su falta de claridad, en su tecnicismo incomprensible para el trabajador medio. Reuter hace esta afirmación en sentido general, pero parece claro que ello sólo es predicable de una economía como la alemana, donde, al menos cuando el autor escribe, se encuentra la mano de obra muy solicitada. Para paliar el problema se ha sugerido por unos limitar la disponibilidad de las normas no imperativas en determinados puntos, mientras otros apuntan la conveniencia de condicionar la eficacia de las condiciones generales a la aprobación del Consejo de Empresa. Los inconvenientes de ambas soluciones parecen evidentes para Reuter, quien desconfía que el sometimiento a aprobación del Consejo vaya en beneficio del interés del trabajador a la libre elección de trabajo. El tema requeriría, mejor, una decisión judicial autoritaria sobre la licitud de estas condiciones generales restrictivas de la movilidad laboral; los argumentos en contra, aludiendo a las pérdidas económicas que una excesiva fluctuación de trabajadores comportaría, y a que una rígida postura jurisprudencial ahuyentaría las iniciativas empresariales respecto a las pensiones de jubilación, no tienen en cuenta que el período de espera a que se condiciona el otorgamiento de estas ventajas significa sencillamente el mantenimiento de la fidelidad a la Empresa por bajo precio, y que el trabajador puede satisfacer convenientemente por sí mismo el aseguramiento de su vejez: ni uno ni otro argumentos tienen fuerza para contrarrestar la preeminencia del derecho a la libre elección de actividad, en favor del cual ha de ceder

todo miramiento a la fidelidad a la Empresa y a los períodos de espera condicionantes.

Junto a la doctrina de la comunidad empresarial, otra institución limitativa del derecho constitucional estudiado es la solidaridad de los trabajadores, como principio dominante en el Derecho colectivo del Trabajo. La protección a la libertad asociativa, advierte el autor, no se reconoce por la Constitución alemana (artículo 9.3), sino en el sentido de que la representación colectiva de los intereses laborales complete subsidiariamente la autodeterminación del propio trabajador individual; de ahí que el interés de las Asociaciones no pueda ir tan lejos que amenace el interés del trabajador a su autodeterminación; consiguientemente, la libertad para elegir puesto de trabajo tiene primacía sobre el interés propio de las Asociaciones. Reuter es consciente de las dificultades de esta teoría, siendo así que la doctrina dominante se inclina por ampliar al máximo posible el poder normativo de las partes colectivas, los derechos de cogestión de los Consejos de Empresa y la legislación protectora del trabajador individual; y pese a ello, estima por su parte que la mejor postura sería la de hallar un adecuado equilibrio entre el interés de los trabajadores capacitados para autodeterminarse y el de aquellos otros no capacitados. Probablemente sea esta idea de Reuter la central de todo el ensayo, la que legitima todo el cúmulo de críticas a instituciones tan necesarias en el Derecho del Trabajo como las colectivas y protectoras; se trata de apartarlas únicamente cuando el mismo trabajador ostente un poderío socioeconómico más que suficiente para discutir en igualdad de condiciones con el empleador, manteniéndolas, en cambio, para proteger a aquellos otros trabajadores o sectores laborales donde el mercado laboral no cumpla situaciones tan favorables; sólo en este párrafo (pági-

na 350 *in fine*) y al final del ensayo (página 353) saca Reuter a la luz esta idea, resintiéndose el estudio de esta desafortunada reducción axil.

A continuación se examinan críticamente las nuevas leyes y su impacto sobre el derecho constitucional de referencia, terminando con unas palabras sobre la protección contra el despido, como paradigma de legislación protectora que bajo ciertas circunstancias puede dar lugar a una restricción de la libertad del trabajador; la protección contra el despido, en opinión del autor, debe por ello dirigirse y limitarse a los trabajadores necesitados de protección, es decir a aquellos grupos menos favorecidos a pesar del pleno empleo, como trabajadores de edad madura y trabajadores en sectores monopolizados.

El estudio de Reuter queda, pues, en una propuesta de diversificación legislativa. Posiblemente el año transcurrido entre su publicación y el comentario presente haya puesto de relieve la fragilidad de unas teorías montadas sobre un pleno empleo en Alemania, que hoy, a la altura de 1974, y con una muy deteriorada situación económica mundial, parece ilusorio; pero es que incluso desde hace ya muchos años, concretamente desde 1958, las teorías de Keynes sobre el pleno empleo caen en entredicho por los estudios históricos de Phillips, que alcanzan una gran repercusión en el sentido de considerarse conveniente mantener un cierto margen de desempleo en pro del equilibrio económico: en consecuencia, y mientras exista un enorme ejército de reserva industrial proporcionado por países de economía no tan boyante como la República Federal Alemana, la asfixia de libertades electivas del trabajador será celosamente combatida por la política económica. No obstante, que de este ensayo de Reuter como una derivación más o menos afortunada de la progresiva fricción existente en nuestros

días entre los poderes de los Sindicatos y la «esfera individual» de los trabajadores singulares.

## 2. DIETER KIRCHNER: *El nuevo acuerdo sobre composición y arbitraje para la industria del metal* (2).

Tras varios años de discusiones, un nuevo acuerdo sobre composición y arbitraje para el sector metalúrgico ha sido firmado el 1 de octubre de 1973, que introduce modificaciones esenciales en el anterior de 1964 y proporciona un instrumental de gran interés para toda la materia compositiva, tanto por la importancia del sector afectado, como por la originalidad de las fórmulas seguidas, que desde un principio se apartaron, en este acuerdo como en los precedentes, de los modelos propiciados por las centrales sindicales y de empresarios (fundamentalmente, la «Recomendación Hattenheimer», de 12 de enero de 1950, y el «Pacto de Margarethenhof», de 7 de septiembre de 1954). Haciendo un poco de historia, Kirchner se remonta al primer acuerdo sobre arbitraje de la industria metalúrgica, de 1 de julio de 1955, el cual presentaba las siguientes características originales frente a los acuerdos-tipo recién aludidos:

— En vez de un organismo arbitral de formación exclusivamente paritaria, se añade un presidente de carácter neutral y con derecho a voto.

— El procedimiento arbitral no se pone en marcha automáticamente con el fracaso de las negociaciones colectivas, sino con la petición de una de las partes.

— Se instituye un período de paz sindical de cinco días tras el fracaso

(2) Doctor DIETER KIRCHNER (Asesor): *Die neue Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie*, páginas 353-361.

de las negociaciones, desautorizándose toda medida conflictiva durante este espacio de tiempo.

Posteriormente, el Acuerdo de Composición y Arbitraje de 1964 trajo consigo las siguientes innovaciones:

-- Se establecen vías procedimentales para la composición voluntaria de controversias colectivas regionales (composición general), para el auxilio contractual de las negociaciones colectivas que afectarán a todo el sector metalúrgico (composición conjunta), y para la solución de conflictos colectivos ya iniciados (composición especial).

-- Se prevé complementariamente un procedimiento de arbitraje para decidir con exclusión de los Tribunales ordinarios las cuestiones suscitadas por los propios acuerdos de composición y arbitraje.

— Se pasa al automatismo del procedimiento compositivo, de tal forma que no será ahora necesaria la petición de una de las partes para iniciarse, bastando el hecho del fracaso de las negociaciones.

— En cambio, se mantiene la presidencia imparcial del organismo, teniendo en cuenta la posibilidad de una propuesta de composición alcanzada por mayoría simple de votos, con el apoyo del presidente.

— Se determinan, por último, breves términos perentorios para las distintas fases procedimentales, comprendiendo en total diecinueve días laborables.

Las experiencias obtenidas con el acuerdo de 1964 a propósito de los conflictos de 1966 y 1967 sometieron a una dura prueba la existencia de un presidente con derecho a voto, y la automaticidad del

procedimiento compositivo. No sólo porque el presidente imparcial quedaba muy apartado de la atmósfera y la psicología de las negociaciones desarrolladas, como alegaban los empresarios, sino también porque fue palpable el fracaso del modo previsto para elegir a tal presidente --por acuerdo de las partes, y, de no conseguirse, por sorteo entre dos personas designadas por aquéllas--, ya que lo que se previó como excepción, esto es, que no hubiera acuerdo entre las partes para designar al presidente, se transformó en la práctica en lo normal, eligiendo cada parte un candidato y sorteándose la presidencia entre ellos; y, puesto que el presidente de tal forma elegido tenía un voto decisivo, y fue utilizado para apoyar las pretensiones y propuestas de las partes que lo habían nombrado, resultó que el conseguir un arbitraje o una composición favorables dependía sencillamente de tener fortuna en el sorteo. Lo cual llevó, además, a una calculada política de desacuerdo por ambas partes.

La automaticidad en la iniciación del procedimiento puso en peligro, por su parte, la consecución de una normativa pactada. Pues los Sindicatos, especialmente, no llegaban a agotar las posibilidades de negociación, en la esperanza de obtener mejores resultados en el procedimiento compositivo.

Las modificaciones introducidas por el acuerdo de 1973, respondiendo a estas críticas, fueron del siguiente tenor:

-- En lugar de la iniciación de oficio (automaticidad del procedimiento), se vuelve a la dispositividad de las partes: declarado el fracaso de unas negociaciones, se establece un plazo de tres días para un llamamiento conjunto de las partes al organismo de composición, transcurrido el cual se prevén otros dos días para que a iniciativa de una de las partes se produzca la solitud; al cabo de estos cinco días, el



deber de paz termina y queda el terreno libre para las presiones conflictivas; libertad de conflicto se reconoce también cuando ambas partes declaran no tener la intención de recurrir al procedimiento compositivo.

— En vez de un presidente se eligen dos, conjunta o separadamente, por las partes, quienes desempeñarán por un período de cuatro años su función, turnándose en la intervención procedimental, de forma que el derecho de voto corresponde a uno de ellos cada vez, alternativamente; Sindicatos y Asociaciones de empresarios metalúrgicos deben acordar en qué orden se verificará el turno, y en caso contrario se decide por sorteo.

— Las partes pueden solicitar conjuntamente al organismo de composición el cese del procedimiento, a fin de intentar un acuerdo directo entre ellas mismas.

El ensayo se cierra con un análisis de las modificaciones en particular, comentando y previendo las posibles consecuencias para el futuro.

### 3. HELMUT DEMME: *El derecho de huelga de los aprendices* (3).

La cuestión de si los aprendices tienen derecho a participar en una huelga cuando del mejoramiento de sus condiciones de trabajo se trata, viene siendo discutida por la doctrina y jurisprudencia alemanas desde hace algún tiempo, sin haber llegado, hasta el momento, a una clarificación de posturas, a lo que tampoco han ayudado demasiado los Sindicatos ni la ley de Formación Profesional de 1969. El último intento de sentar doctrina sobre el tema fra-

casó ante el Tribunal estatal de Düsseldorf, después que la Magistratura de Solingen, como Tribunal *a quo*, hubiera admitido tal derecho en base al artículo 9.3 de la Constitución federal (libertad de asociación), en sentencia de 16 de septiembre de 1971; la participación de los aprendices en una huelga no debía, empero, contravenir el objetivo de formación, ni dañar la relación de protección y fidelidad. El litigio objeto de la sentencia se centraba en si el artículo 9.3 GG encontraba o no aplicación en los aprendices; caso de admitirse, dado el restringido concepto de huelga en el Derecho germánico —al menos, el admitido por la mayor parte de la doctrina siguiendo las huellas de Nipperdey—, se trataría de permitir a los aprendices que pudieran presionar mediante aquélla para el mejoramiento de sus condiciones económicas y laborales, sobre todo de su remuneración (Vergütung); contra ello podría aducirse que el concepto de remuneración no se compadecía con la relación de aprendizaje, y que el legislador germánico ha huido de ofrecer cualquier indicio para pensar en un sinalagma entre la enseñanza impartida y la cantidad en dinero entregada, especialmente en la última ley de Formación profesional.

Así planteado el tema del ensayo, el autor se detiene a considerar algunos puntos de interés. En primer lugar, la posibilidad de una huelga queda a veces excluida por la naturaleza de la prestación; este es el caso del aprendizaje: lo esencial en la relación es la enseñanza de una profesión u oficio, y la remuneración a pagar, según la *BerBilG*, no se encuentra en conexión con el trabajo realizado como la contraprestación exclusiva de éste, sino que compone sólo una parte de la contraprestación total del empleador, formada por la enseñanza y la remuneración. De este hecho obtiene Demme una consecuencia ciertamente notable, mediante la transposición del sinalagma individual al ámbito colectivo: la remuneración podría ser

(3) Doctor HELMUT DEMME (Abogado y Notario): *Das Streikrecht der Auszubildenden*, págs. 369-372.

«conflictual» (*streikbar*) únicamente cuando estuviera en conexión sinalagnáfica con toda la relación laboral, ya que una parte no puede determinar a la totalidad (?); y, así, cuando sólo una parte de la relación laboral es colectivamente regulable, no puede la parte no regulable ser objeto de huelga o de medidas conflictivas en general; más concretamente, en el aprendizaje no puede el elemento formativo, justamente el núcleo de la relación que además no se deja regular fácilmente por las partes colectivas, ser objeto de presiones conflictivas porque se intente modificar la remuneración. Por otra parte, se argumenta en contra que el aprendiz es un trabajador en el sentido del Derecho del trabajo, y que la relación de aprendizaje no otra cosa es sino una relación especial de trabajo.

Desde una perspectiva sociológica, sigue analizando el autor el comportamiento de los aprendices debe contemplarse en conjunción solidaria con el resto de la plantilla de la Empresa, sin que pueda exigirse de ellos que actúen como esquirolés de una huelga desencadenada en el sector industrial donde prestan sus servicios.

Hacia la mitad del ensayo, el autor entra en el centro de la discusión: no se intenta —nos dice— limitar el derecho de huelga de los aprendices, sino considerar si básicamente lo tienen o no; en liza se hallan dos principios fundamentales: el derecho a la libertad de coalición, y el derecho a la formación profesional, sin que pueda ser ejercitado uno de ellos sin dañar al otro. Antes de proseguir con el comentario, conviene advertir al lector que probablemente la profesión de Demine, abogado y notario, no lo tenga muy al corriente de los avatares del Derecho del trabajo. El autor afirma que la formación profesional no se deja regular fácilmente por las partes colectivas, y olvida, por ejemplo, el acuerdo nacional interprofesional francés sobre formación y perfeccionamiento profesionales, de 9 de julio de

1970 (4); esgrimiendo argumentos del Derecho individual — el sinalagma del contrato — se adentra en el Derecho colectivo sin solución de continuidad, soslayando el que precisamente las medidas conflictivas se reconocen por el Estado a nivel colectivo, pero no al individual, por la diferencia cualitativa y no meramente cuantitativa entre el interés colectivo y el interés singular o plural; alega la incompatibilidad entre el derecho de asociación y el derecho de formación, sin demostrar convincentemente esta pretendida incompatibilidad, ni tener en cuenta que, en definitiva, si de dos derechos subjetivos se trata, el más idóneo para decidir cuál debe prevalecer según su interés es el propio aprendiz —el autor no acude al interés público en la formación de los aprendices, y quizá sea una importante omisión—.

Prosiguiendo con el análisis de Demine, entiende éste que al ser el aprendizaje una relación personal, debe reinar la paz en ella, excluyendo todo conflicto colectivo. El sistema patriarcal está ya separado, agrega rápidamente, pero no obstante permanecen ciertos valores suyos en el aprendizaje, como el personalismo y la ausencia de tensiones (*Störungsfreiheit*).

El parágrafo 3.2 BerBilG, por el cual son aplicables al aprendizaje las normas previstas para el contrato de trabajo cuando de la ley, la esencia y la finalidad del contrato de aprendizaje no resulte otra cosa, no constituye obstáculo para la exclusión del derecho de huelga, pues, como consecuencia de la doctrina dominante y de la *praxis* ha surgido una *norma consuetudinaria*, excluyendo tal derecho —aun cuando dicha doctrina no venga citada por el autor—. Además, si bien la doctrina dominante acepta la regulación del derecho de huelga de los aprendices por la vía de los Estatutos sindicales, resulta que la

(4) Cfr., con mayor extensión, CAMBERLYNCK-LEYON-CAEN: *Droit du Travail*, 6, París, 1973, págs. 78 y sigs.

central DGB excluye del referéndum establecido para declarar cualquier huelga a los aprendices, de donde se induce que no reconoce el derecho de huelga para éstos.

Para terminar, Demme trae a colación un razonamiento defendido a veces por los Sindicatos: este tipo de huelga constituye un medio apropiado de presionar y dañar al empleador, y es, por tanto, idóneo para defender los intereses económicos y profesionales del aprendiz; el argumento sindical es muy débil, considera, porque los aprendices son para el empleador más una carga que una utilidad.

De todas formas, el negarles el derecho de huelga no supone dejarles sin protección, pues sus intereses serán representa-

dos suficientemente por los Sindicatos y los demás trabajadores, como ya ha sucedido, con éxito, en el pasado, afirma, finalmente el autor (5). — ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(5) Otros ensayos aparecidos en este número: MOLL y KLUNKER (Estudiantes de Derecho): *Das Beschwerdeverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz* (El procedimiento de queja según la Ley Estructural de Empresa), págs. 361-366; doctor KURT BRAUN (Abogado): *Höhepunkte arbeitsrechtlicher Entscheidungen in den USA im Jahre 1972* (Puntos importantes del desarrollo jurídico-laboral en Estados Unidos en el año 1972), págs. 372-377; CHARLES LEVINSON (Secretario general de la Federación Internacional de Sindicatos Químicos): *Gewerkschaften und multinationale Unternehmen* (Sindicatos y Empresas multinacionales), págs. 377-381.

## ESTADOS UNIDOS

### MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 97, núm. 3, marzo 1974.

CHRISTOPHER G. GELLNER: *Regional differences in employment and unemployment, 1957-1972*.

En los Estados Unidos el empleo y desempleo demuestran notables diferencias regionales en los últimos quince años. El presente artículo examina alguno de los cambios más sobresalientes ocurridos en esta materia en las cuatro grandes regiones del país: Noreste (New York, New England, New Jersey...), Central Norte (Ohio, Illinois, Michigan...), Sur (Maryland, Carolina, Florida, Arkansas...) y Oeste (Montana, Idaho, Colorado...).

En este sentido, el autor comienza señalando que buena parte de las diferencias

regionales observadas pueden explicarse en función de una serie de variables, tales como la distribución industrial, ocupacional y racial de la fuerza de trabajo. Así, se apunta que los cambios cíclicos afectan con mayor intensidad a las regiones que poseen los más elevados índices de concentración industrial; mientras que aquellas otras que tienen una fuerza de trabajo agrícola o de servicios (Oeste) sufren menos por efectos coyunturales. Con respecto a la composición racial, el autor señala que las regiones con mayor porcentaje de población de color son las que dan mayores índices de desempleo (en 1972, la composición racial de la población activa nacional era del 89,4 blancos y del 10,6 negros «u otras razas»; la región Sur era la que daba índices más elevados de población negra - 16,8 -, siendo la Central Norte la que los daba más bajos - 7,0 -).

El artículo contiene abundante material estadístico que refleja, tanto en términos absolutos como relativos, la evolución del empleo y desempleo en las cuatro regiones citadas durante el período examinado, comparando las cifras obtenidas con el nivel nacional. Los valores máximos y mínimos de las tasas de desempleo durante el período 1957-1972, son: a) Nivel nacional, máximos: 1958 (6,8), 1961 (6,7) y 1971 (5,9); mínimos: 1969 (3,5), 1968, (3,6) y 1967 (3,8). b) Noroeste, máximos: 1958 (7,3), 1961 (7,1) y 1972 (6,3); mínimos: 1969, 1968 y 1967 (con 3,2, 3,3, y 3,7, respectivamente). c) Central Norte, máximos: 1958, 1961 y 1971 (6,8, 6,6 y 5,0, respectivamente); mínimos: 1969, 1968 y 1966 (2,9, 3,0 y 3,0). d) Sur, máximos: 1958, 1961 y 1963 (6,4 para los dos primeros años, y 5,7 para el último); mínimos: 1969, 1968 y 1966 (3,6, 3,7 y 3,8, respectivamente). e) Oeste, máximos: 1971, 1972 y 1969 (8,1, 7,1 y 6,9, respectivamente); mínimos: 1969, 1968 y 1966 (4,9 para los años primeros y 5,2 para el último). A la vista de estos datos, se puede observar una relativa uniformidad regional, en el sentido en que los valores máximos y mínimos coinciden en los mismos años; la conclusión a extraer sería la de que en los últimos tres años la tendencia ha variado bruscamente y la tasa de desempleo ha crecido considerablemente, y más todavía en la raza negra que, en 1972, tenía un índice de desempleo del 10 por 100, a nivel nacional, elevándose al 12 y 11,2 por 100 en las regiones Central Norte y Oeste.

*EWAN CLAGUE: Determining eligibility for black-lung compensation.*

Desde siempre, se viene reconociendo que el trabajo en las minas de carbón produce importantes enfermedades, tales como la tuberculosis, la bronquitis y el enfisema. A principios de siglo se identi-

ficó la silicosis en las minas de antracita, observándose que se producía por la combinación del polvo de sílice y del polvo de antracita; un estudio efectuado en 1928 demostró que el 23 por 100 de los mineros de estas minas padecían esta enfermedad. En el presente estudio, el autor analiza las medidas legales de tipo asistencial y preventivo promulgadas en USA para combatir la neumoconiosis (*black lung*).

En 1969, y a raíz de los resultados observados por el Public Health Service, se aprobó la Federal Coal Mine Health and Safety Act, que introducía importantes indemnizaciones económicas a las víctimas de la neumoconiosis, así como iniciaba una campaña de detección y prevención de la enfermedad.

Importante es resaltar el que la Safety Act previene que aquellos mineros a los que se les encontrasen indicios de padecer la enfermedad (se estableció con carácter obligatorio la exploración por Rayos X de todos los mineros, siendo el Institute for Occupational Safety and Health el encargado de ejercer las funciones médicas correspondientes) habían de ser trasladados a un puesto del exterior (*cleaner air*), suficientemente alejado de las zonas pulvigenas como para impedir la progresión de la enfermedad. En 1973, de un total de 63.327 mineros sometidos a la Safety Act, 3.033 eligieron el traslado, obligatorio para aquellos mineros cuya neumoconiosis hubiese sido calificada al menos en la categoría II.

Por lo que se refiere a las pensiones previstas en la ley, su valor mínimo para 1973 se estableció en 177,60 dólares por mes; cifra que se incrementa en función de las personas a cargo del minero beneficiario (por ejemplo, 355 dólares, para un minero casado con dos hijos). El autor señala, al hablar de los beneficios económicos de la ley, que es la primera vez que el Gobierno federal interviene y asume plenas responsabilidades para atender una enfermedad profesional típica de una industria pri-

vada»; el coste total del programa, que finalizará en 1981, se estima en la escalofriante cifra de ocho billones de dólares.

• • •

Otros artículos contenidos en el presente número son: «Industrial use of petroleum: effect on employment», R. E. Kutscher y C. T. Bowman, y «Productivity in the pharmaceutical industry», de Horst Brand.

Vol. 97, núm. 5, mayo 1974.

ELISABETH WALDMAN y BEVERLY J. McHAD-  
DY: *Where women work: an analysis  
by industry and occupation.*

Las últimas tres décadas, comienzan diciendo las autoras, han sido años de extraordinarios cambios sociales y económicos en el «status de la mujer». Razones de estos cambios podrían ser: un cambio en la actitud de las mujeres hacia las carreras que exigían salir fuera de casa; una tendencia en la composición familiar, con una clara disminución del número de hijos; un aumento de los medios de ayuda a las labores domésticas y una remarcable legislación prohibitiva de prácticas discriminatorias basadas en razones de sexo.

A partir de estas consideraciones de carácter general, las autoras analizan la evolución del trabajo femenino, por industrias y ocupaciones, en los años 1940, 1950, 1960 y 1970. De 1940 a 1970, la población activa no agrícola aumentó, en términos absolutos, en 37 millones de personas, de las que casi la mitad, 18 millones exactamente, correspondieron a población femenina. En 1940, el porcentaje de mujeres que trabajaban sobre el total de la población activa era el 30 por 100; en 1970, el porcentaje se elevaba al 40 por 100. En 1940, casi la mitad de las mujeres que trabajaban eran solteras y sólo el 30 por 100 estaban casadas; en 1970, sólo el 20 por

100 están solteras, mientras el 60 por 100 están casadas. En estas tres décadas, la tasa de mujeres trabajando con hijos menores de seis años se elevó del 9 por 100 en 1940 al 30 por 100 en 1970.

Por industrias, las más altas participaciones del trabajo femenino se daban (1970) en el sector sanidad (77 por 100), comercio (69 por 100) y educación (62 por 100); las menores en el sector minero (8 por 100 frente a un 1 por 100 en 1940), construcción (6 por 100) y transporte (11 por 100). Por ocupaciones, las mayores correspondían a profesoras, vendedoras, secretarías, etcétera.

Por lo que respecta al trabajo por cuenta propia, en 1973 había 1,4 millones de mujeres propietarias, 600.000 más que en 1940.

VÍCTOR R. FUCHS: *Women's earnings:  
recent trends and long-run prospects.*

Cualquier discusión sobre la diferencia de salarios entre hombres y mujeres requiere, a juicio del autor, una clara comprensión de los factores que intervienen en la diferenciación, así como una cierta habilidad para predecir el modo en que evolucionarán estos factores con el tiempo. En el sentir del autor, ni los factores fisiológicos ni mucho menos los mentales, pueden servir para explicar esta discriminación. La más completa explicación se encuentra en el *role differentiation*, que comienza en la propia actitud de la mujer.

El artículo analiza los salarios medios, por hora, de la mujer comparándolos con los del hombre. El examen, por lo demás, se hace desde muy diversas perspectivas: distribución regional, en atención al nivel educativo, al estado civil, a la edad, a la ocupación, etc. Algunas cifras pueden resultar interesantes (para 1969): a), el valor del salario/hora para el conjunto del país fue de 4,46 dólares para el personal masculino y de 2,70 dólares para el feme-

mino; b), por regiones, las diferencias más grandes se daban en el Oeste (4,78 y 2,89, respectivamente) y en el Sur (3,98 y 2,41) y las menores en el Central Norte (4,52 y 2,68) y en el Noroeste (4,71 y 2,92); c), por nivel educativo, la diferencia es mayor, paradójicamente, entre mujeres/hombres con menores estudios que entre mujeres/hombres con mayores; d), por estado civil, el salario/hora de las mujeres casadas fue de 2,69 dólares frente a los 4,67 del hombre casado; la diferencia disminuye respecto de mujeres/hombres solteros (2,72 y 3,66), y e), atendiendo a la naturaleza del empresario, la diferencia es mayor en las Empresas privadas que en el Gobierno.

EDNA E. RAPIAEL: *Working women and their membership in labor unions.*

La sindicación afecta muy directamente al *status* de la mujer; tal vez el aspecto más importante sea el hecho de que las disparidades entre personal masculino y femenino son menores cuando las mujeres son miembros de los correspondientes Sindicatos. En el presente artículo, la autora examina la participación de la mujer en los movimientos sindicales, así como la actuación de éstos con respecto al trabajo femenino.

Desde una perspectiva legal, la autora sostiene que el movimiento obrero (*labor movement*) no ha tenido excesiva prisa para defender y exigir la igualdad de derechos de la mujer; este hecho se comprueba al observar que sólo fue en 1973 cuando la AFL-CIO decidió iniciar la campaña de la *Equal Rights*. En realidad, la actividad del legislador ha estado encaminada a promulgar un conjunto de disposiciones protectoras del trabajo femenino e infantil, atendiendo más a consideraciones de carácter fisiológico que a motivaciones de orden profesional. En los últimos dos años, es importante, con todo,

la actividad desarrollada por la Equal Employment Opportunity Commission, que ha obligado a poner en práctica el título VII de la ley de Derechos civiles de abril de 1972, que prohíbe a las Empresas el adoptar cualquier práctica discriminatoria por razón del sexo.

Por lo que respecta al papel de la mujer en la dirección de los Sindicatos, éste no pasa de ser escaso e insignificante. Y, así, aunque el 20 por 100 de los sindicatos son mujeres, sólo un pequeño número de ellas ostentan cargos de alto nivel; hecho que sucede incluso en los Sindicatos con mayor tradición feminista. En este orden de cosas, resulta interesante destacar cómo la autora pone de relieve que los intereses del movimiento de liberación de la mujer (*women's liberation movement*) y los de la mujer en el movimiento obrero no corren paralelos; más aún, es apreciable una clara hostilidad del primero hacia las organizaciones sindicales, entendiéndose que se trata de una nueva forma de «explotación femenina».

La autora, por último, noticia de algunos movimientos obreros nacidos a instancias del personal femenino; así, por ejemplo, funciona el International Ladies Garment Workers Union. En 1973, doscientas mujeres representando a veinte naciones y asociaciones internacionales tuvieron un Congreso en Chicago, que resultó excesivamente cauteloso al no adoptar ningún tipo de resolución.

RUDOLPH C. BLITZ: *Women in the professions, 1870-1970.*

La proporción de mujeres en el mercado de trabajo ha crecido ininterrumpidamente en las últimas décadas. Sin embargo, la proporción de mujeres que ejercen una profesión que, desde un punto de vista educativo constituye el grado más alto, ha crecido hasta 1930; fecha en la que alcanza su cota más elevada hasta la década de los setenta.

El autor señala que los cambios habidos en estas profesiones pueden ser analizados desde una doble perspectiva: a), atendiendo a la evolución de la *ratio* del sexo respecto de unas concretas profesiones (por ejemplo, abogacía, medicina), y b), atendiendo a la importancia relativa de unas concretas profesiones sobre el total de profesiones elegidas.

Bajo el primer punto de vista, el autor establece la siguiente clasificación:

a) Profesiones inicialmente dominadas por hombres (editores y periodistas, físicos, ingenieros, abogados, jueces y arquitectos). En este grupo, los cambios habidos han oscilado entre el 40 por 100 de editores y periodistas y el 5 por 100 de ingenieros.

b) Profesiones inicialmente dominadas por mujeres (*nurses*, profesoras de escuelas elementales y libreras). Han aumentado todavía más su participación; así, y respecto a las profesoras de escuelas elementales, mientras que en 1870 su participación era del 59 por 100, en 1970 era del 85 por 100.

c) Profesiones en una situación media (con un índice de participación comprendido entre el 10 por 100 y el 60 por 100). Se incluyen profesoras de escuelas secundarias (disminuyó la participación); autoras (*idem*); artistas y profesoras de arte (incrementó del 11 al 33 por 100), etc.

JOHN B. PARRIS: *Women in professional training.*

La participación de las mujeres americanas en ciertas profesiones consideradas como liberales ha sido muy baja. El presente artículo examina la naturaleza y alcance de los cambios habidos durante 1960-1972 en las siguientes profesiones: arquitectos, dentistas, ingenieros, abogados, médicos, farmacéuticos y veterinaria.

En términos absolutos, la mayor participación en 1972 corresponde a la abogacía (12.728), medicina (6.066) e ingeniería (5.317); la menor a dentistas (511; en 1960 había 88) y veterinaria (888; en 1960 había 137). En términos relativos, los mayores incrementos corresponden a farmacia (25 por 100), veterinaria (14 por 100) y medicina (13 por 100); los más bajos a ingeniería y dentistas (3 por 100).

ELISABETH WALDMAN y ROBERT WHITMORE: *Children of working workers, march 1973.*

El número de niños cuyas madres trabajan o buscan trabajo ha aumentado considerablemente, a pesar de que la población infantil ha disminuido sustancialmente desde 1970. En marzo de 1973, había 64,3 millones de chicos menores de dieciocho años, de los cuales 26,2 tenían madres trabajando; 6 millones de niños tenían una edad inferior a los seis años. Partiendo de éstos datos, el presente artículo examina una serie de temas tales como la composición familiar, la situación de los hijos en *broken families*, la renta familiar, las diferencias raciales, la situación de los hijos de las «familias pobres» y el cuidado de los hijos.

Con respecto a la composición familiar, el número medio de hijos por familia decreció de 1970 a 1973 en 0,09 (2,29 y 2,18, respectivamente). Este índice es inferior en las familias blancas que en las de color (2,14 y 2,52); superior en las familias en las que la madre no trabaja (2,25 y 2,06), y dentro de éstas, en las que la familia es dirigida por la mujer. La mayoría de los niños se encuentran en familias compuestas por marido-mujer (86 por 100); sin embargo, se aprecia un ligero aumento de hijos que viven en familias dirigidas por mujer (divorciadas o separadas); por razas, esta situación es más frecuente en la caucásica que en la negra.

El presente número, dedicado por entero al trabajo de la mujer, se cierra con las habituales secciones estadísticas, y contiene una selecta bibliografía sobre el tema.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

## INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW

Octubre 1973.

M. THOMPSON y J. CAIRNIE: *Compulsory Arbitration: The case of British Columbia Teachers.*

Estudian los autores en este artículo un supuesto de arbitraje obligatorio. Como exponen al principio, el sistema de arbitraje obligatorio para resolver los conflictos de intereses ha sido criticado por teóricos y prácticos de las relaciones industriales, por cuanto, se ha afirmado, no suponen prevención de las huelgas y atrofian la contratación colectiva. Este trabajo constituye el examen de un sistema de arbitraje obligatorio que ha regulado las relaciones laborales de los profesores de escuelas públicas en la provincia de British Columbia durante treinta y seis años.

Comienzan analizando el desarrollo de las relaciones laborales en la provincia de British Columbia que, como consecuencia de la combinación de factores económicos y políticos, junto con los estrictamente laborales, califican de turbulentas. Analizan al mismo tiempo las condiciones generales de la provincia tanto en lo relativo a sus circunstancias económicas como en lo que respecta a alto grado de sindicalización que se ha alcanzado en la misma. Tras establecer estos factores de tipo general centran su atención sobre la evolución de la negociación colectiva en las escuelas públicas, y, de modo principal, exponen la *Act Public School*, fundamentalmente en lo que se refiere a los sistemas de financiación de las escuelas y a las competencias

de las autoridades provinciales sobre los posibles temas objeto de negociación. Como consecuencia de este análisis resulta que la dirección de las escuelas sólo es responsable directamente en lo referente a los salarios y a los *bonus schedule*; entendiendo por éstos, según han interpretado los Tribunales, temas tales como la asignación por la atención de tareas escolares durante el verano, transporte a áreas aisladas, etc. Sin embargo, no se han declarado incluidos temas económicos relativos al empleo de tanta importancia como los sistemas de pensiones. Existe, por tanto, una limitación de los temas que pueden ser objeto de negociación.

Delimitada de esta forma la materia objeto de contratación, pasan los autores a exponer la composición de las partes que negocian. De un lado, la *British Columbia Teacher's Federation* (B. C. T. F.) que agrupa al 99 por 100 de los profesores y que integra, a su vez, a setenta y ocho asociaciones locales, correspondientes cada una a un distrito escolar establecido. De la otra parte, la negociación es llevada a cabo por los *Trustees* (fidei-comisarios) a quienes está encomendada la dirección de cada uno de los setenta y cuatro distritos escolares existentes. La dirección de éstos está compuesta por un número variable (tres a nueve) de fidei-comisarios. A nivel provincial se integran en la *British Columbia School Trustees Association* (B. C. S. T. A.).

Establecidas las partes contratantes pasan los autores a estudiar el sistema de negociación colectiva, que se caracteriza por un alto grado de autonomía local y por el establecimiento de plazos rígidos para la conclusión de la negociación. El sistema es el siguiente: por ley, los acuerdos salariales deben entrar en vigor el 1 de enero de cada año, y aquella parte que pretenda introducir modificaciones debe comunicarlo antes del 20 de septiembre. Si las partes no han logrado un acuerdo antes del 15 de octubre, el ministro de



Educación provincial designa un conciliador para que asista a la negociación. Las negociaciones, con la asistencia del conciliador pueden durar hasta el 14 de noviembre. Si no se ha logrado acuerdo el conciliador remite las cuestiones en conflicto a un Tribunal de arbitraje. El Tribunal de arbitraje tiene carácter tripartito; cada parte debe nombrar a su representante antes del 20 de noviembre. Los miembros designados deben ponerse de acuerdo en el nombramiento de un presidente neutral, antes del 30 de noviembre. Si no se logra el acuerdo, lo designa la *Supreme Court* provincial antes del 5 de diciembre y la decisión debe ser publicada antes de final de año. El procedimiento del arbitraje es sumamente corto y las decisiones adoptadas muy breves y afectan únicamente a las partes directamente interesadas.

Los resultados de este sistema son puestos de manifiesto en las conclusiones del artículo. En primer lugar, el número de huelgas en la provincia de British Columbia es ínfimo comparativamente con el de otras provincias. En segundo lugar no ha supuesto una disminución del número de acuerdos colectivos, lo que implica que no atrofia la negociación. Finalmente, no supone una diferencia estimable en los niveles salariales respecto de otras provincias que no acuden a este sistema de arbitraje obligatorio. Todo ello demuestra, en opinión de los autores, que el arbitraje obligatorio puede ser una técnica efectiva para resolver conflictos de interés siempre que opere en las condiciones apropiadas.

J. ADAM: *The incentive system in the USSR: The abortive reform of 1965.*

Este artículo supone un estudio del sistema de incentivos utilizado por la Unión Soviética de acuerdo con la reforma de 1965 y de las causas que condujeron a su

quiebra. La reforma de 1965 suponía una descentralización del poder de decisión, lo que implicaba una novedad en un sistema de planificación central de la economía. El sistema consistía fundamentalmente en la constitución en cada Empresa de tres fondos: un fondo de incentivos, un fondo para las necesidades culturales y sociales y un fondo para el desarrollo de la producción. Los dos primeros constituían incentivos para el personal de la Empresa, el último para la Empresa considerada como un todo. El artículo se centra en el primero de estos fondos, por cuanto los otros dos no tienen incidencia sobre los salarios.

La cuantía del fondo de incentivos estaba prevista como un porcentaje variable del total de los salarios, en cada Empresa. La fijación de ese porcentaje dependía de dos indicadores de la buena marcha de aquella: el total de ventas y el nivel de ganancias. La utilización de un indicador cuantitativo (el total de ventas) a la vez que un indicador cualitativo (el nivel de ganancias) tenía por objeto estimular una expansión de la producción total de cada Empresa, preveyendo al mismo tiempo las deficiencias que los indicadores meramente cuantitativos generaban (fundamentalmente, la superproducción sin tener en cuenta la situación del mercado). El sistema se preveía para una larga duración y preveía sanciones en los supuestos de producción por encima o por debajo de lo previsto en el plan quinquenal. Se esperaba que esta reforma del sistema de incentivos supusiera un fuerte estímulo para la productividad.

Estas esperanzas de los autores de la reforma no se realizaron. Por el contrario, se observó un descenso en la productividad. Adam intenta explicar este fenómeno. Una serie de razones justifican, en su opinión, su producción. En una exposición sumaria son las recientes: 1.º En un sistema como el soviético en el que la producción total por empleado es el índice de la productividad y, por consiguiente, la pro-

ducción total de la Empresa tiene el mismo valor y, si se tiene en cuenta que las Empresas y su productividad dependen de sus relaciones con otras Empresas, puede producirse el hecho de que una Empresa aumente su producción total a través de métodos que no implican un aumento de la productividad por trabajador (utilizando materiales más caros, etc.). 2.º Al poner en relación el fondo de incentivos con la cuantía total de los salarios y teniendo en cuenta que cuanto más amplia fuese la partida salarial mayor sería el fondo de incentivos se inducía a los directores de Empresa a solicitar de las autoridades centrales la asignación de partidas salariales que permitiesen contratar a más trabajadores que los necesarios. 3.º Un incremento de la producción total podía ser llevado a cabo tanto por el incremento de la producción personal por trabajador como incrementando el número de trabajadores. Las Empresas se decidían por esta última vía en atención a dos razones: en primer lugar, porque el aumento de la producción personal por trabajador obedece, en la mayor parte de los casos, a cambios tecnológicos que pueden crear una tensión no deseable entre los trabajadores; de otra parte, un crecimiento en el número de trabajadores suponía un crecimiento en el total salarial y, por ende, en la constitución de un fondo de incentivos mayor. 4.º La utilización de la ganancia como in-

dicador del cual dependía la fijación del porcentaje para la constitución del fondo de incentivos ofrecía ciertas dificultades: el nivel de ganancia de una Empresa es parcialmente determinado por el precio por el cual la Empresa vende su producción. La falta de un sistema efectivo de precios unido a la falta de flexibilidad del sistema de precios soviético producía unas variaciones notables de los niveles de ganancias de unas Empresas a otras, lo que iba en detrimento de la aceptación del sistema. 5.º La proporción de los costes materiales en el coste total de la producción de las Empresas es mucho más alta que la proporción de los costes del trabajo. Por ello, se puede obtener mayor ganancia con una reducción en los costes materiales que con una reducción de los costes de trabajo.

Por estas razones, y otras que expone Adam de menor importancia, el sistema fracasó, produciéndose el efecto contrario al esperado; ello ha producido una serie de cambios en el sistema de incentivos. Así, una vuelta a la centralización respecto de la determinación de las normas y de la cuantía de los incentivos, un crecimiento del número de indicadores usados para establecer la cuantía del incentivo, una promoción más directa de la productividad que anteriormente, medidas encaminadas a estimular la productividad a la vista del fracaso del sistema adoptado en 1965.—M. ALVAREZ ALCOLFA.

## FRANCIA

### DROIT SOCIAL.

Núm. 1, enero 1973.

#### *Derecho económico y profesional:*

Jean-Pierre Dubois colabora con un estudio titulado «Empresas multinacionales y convenios colectivos sindicales a nivel

internacional: los medios jurídicos de un contra-poder sindical». El autor parte de la base de que el problema primordial para las organizaciones sindicales nacionales es lo que concierne a la posibilidad de conclusión de convenios colectivos internacionales se centra en la «relación de fuerzas» en el sentido que explica de que «cuando las organizaciones sindicales nacionales están suficientemente unidas para adoptar

una actitud común y hayan superado sus diferencias, forzarán a los empresarios a reunirse a nivel europeo y quedará abierta la posibilidad de concluir convenios colectivos internacionales».

El autor no se centra en el estudio del problema jurídico general que plantea la posibilidad de negociar convenios colectivos a nivel internacional, sino que voluntariamente limita su análisis al estudio de un problema más concreto: la determinación de cuáles podrían ser los medios jurídicos de constituir en el seno de las Empresas multinacionales lo que llama un «contra-poder» (*contre-pouvoir*) sindical, no circunscrito a límites nacionales sino con extensión a todos los países en los que la Empresa multinacional posea filiales establecidas. Para ello analiza, en primer lugar, los problemas principales que se plantean a las organizaciones sindicales nacionales en el marco de la Empresa multinacional, y que, a su juicio, son: 1), el no reconocimiento sindical, como práctica antisindical típica utilizada por las Compañías multinacionales, o, en su caso, el reconocimiento por las mismas sólo de los Sindicatos considerados como no «peligrosos» para sus intereses; 2), el *endurecimiento* cada vez mayor de las condiciones de trabajo al suceder tales Empresas los aumentos salariales al incremento del rendimiento y la racionalización del trabajo mediante la adopción de los llamados *productivity bargaining* y *productivity agreements*; de esta forma, «los incrementos de salarios aparentemente concedidos por la Empresa multinacional son en realidad financiados por el incremento del rendimiento capitalista de la producción, cuyo peso entero bascula sobre los trabajadores»; 3), finalmente, la negativa a los aumentos salariales y los despidos efectuados en nombre de la rentabilidad capitalista.

Problemas éstos que no son específicos de las Empresas multinacionales, sino que se plantean igualmente en las relaciones

de trabajo de las Empresas exclusivamente nacionales. Sin embargo, la dimensión internacional de la Empresa multinacional modifica esencialmente la naturaleza de estos problemas y hace que las organizaciones sindicales nacionales se encuentren en la mayoría de los casos desprovistas de medios adecuados de solución o de respuesta.

Ante estos problemas planteados a nivel internacional, la tarea de los Sindicatos nacionales consiste en coordinar sus reivindicaciones en lo que el autor llama «armonización hacia lo alto» (*harmonisation vers le haut*); expresión que implica, en lo que respecta a los Sindicatos del país con legislación social más avanzada (de entre los de establecimiento de la Empresa multinacional) la reivindicación de idénticas condiciones de trabajo para sus compañeros empleados por la Empresa en países de legislación social menos desarrollada; reivindicaciones sin duda apoyadas por las organizaciones sindicales de estos últimos países.

Finalmente, el autor analiza las posibles técnicas utilizables por los Sindicatos en la búsqueda de esta armonización de reivindicaciones a nivel internacional.

#### Trabajo:

J. M. Clerc aporta un trabajo sobre «Los conflictos sociales en Francia en 1970 y 1971, que, en las propias palabras del autor, es «una tentativa de análisis referido a lo que frecuentemente se denomina la *situación social* en Francia durante el bienio 1970-1971». Estudio limitado al sector privado y construido en base a las informaciones de los directores regionales o departamentales de Trabajo e inspectores de Trabajo sobre los principales conflictos acaecidos en el citado período.

Alain Coeuret estudia «La naturaleza jurídica de la sección sindical de Empre-

sa»: estudio cuya importancia justifica en base a que si la ley de 27 de diciembre de 1968 (que instituyó el sindicalismo en la Empresa) tiene por objetivo esencial descentralizar el sindicalismo a nivel de Empresas, al resolver el problema de si la sección sindical posee, o no, personalidad civil, permite apreciar los límites de la citada descentralización. En las conclusiones de su trabajo, esta personalidad civil de la sección sindical es rehusada por el autor, solución que afirma venir en parte confirmada por la sentencia del Tribunal de Apelación de París, de 4 de diciembre de 1971.

Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret y Michelle Veron, con la colaboración de Marie-Noëlle Jobard aportan «La participación de los trabajadores extranjeros en las instituciones representativas de los asalariados en Francia»; estudio efectuado en el seno del «Institut de Recherches sur l'Entreprise et les Relations Professionnelles de l'Université de Paris-X-Nanterre», en el que se analizan por separado la situación de: 1) Los trabajadores extranjeros originarios de países miembros de la CEE. 2) Los trabajadores argelinos. 3) Los trabajadores extranjeros originarios de Estados africanos de lengua francesa. 4) Los demás trabajadores extranjeros.

Jean Savatier escribe sobre «La publicidad de las comunicaciones sindicales en la Empresa», comentario a las ordenanzas del Tribunal de g<sup>d.</sup> inst. de Dunkerke, de 6 de octubre de 1972.

### *Seguridad Social:*

Michel Lhuguenot hace una defensa del proyecto de ley de Finanzas para 1973 en un artículo titulado «Alegato en favor de una idea descabellada: El establecimiento de una tasa sobre las amortizaciones como medio de financiación de la Seguridad Social».

Gérard Lyon-Caen comenta dos decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas («Jurisprudencia social de las Comunidades europeas») y XXX y Hubert Grouet comentan la «Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social».

### DROIT SOCIAL.

Núm. 2 febrero 1973.

#### *Derecho económico y profesional:*

«La Reforma de la Organización Social de la Empresa Alemana», por Jean-Marie Luttringer. En este estudio, el autor aborda un análisis de la ley de 19 de enero de 1972; ley en que se plasma en Alemania la reforma del Estatuto de las Empresas, anunciada por el Gobierno de coalición socialista-liberal (SPD y FPD) desde su acceso al Poder.

La legislación reformada (ley de 1952) estaba basada en un principio de colaboración entre empresario y Consejo de Empresa, viniendo ambos sometidos a una obligación de «paz social». Por otra parte, dicha legislación apartaba al Sindicato de su lugar predilecto de actuación —la Empresa— y lo consideraba como un cuerpo extraño en la comunidad formada por empresario, trabajadores y Consejo de Empresa (CE). Asimismo, la ley del 52 distinguía entre obreros, empleados y directivos (estos últimos excluidos de su campo de aplicación).

La reforma de 1972 aborda problemas de candente actualidad en Derecho del trabajo. Así:

— El juego de lo individual y de lo colectivo: ¿conviene extender los derechos individuales de los trabajadores, o, por el contrario, reforzar el CE y el Sindicato como formas de organización colectiva?

... El de la solidaridad o división de los trabajadores: ¿conviene otorgar estatutos particulares a los obreros, a los empleados y a los directivos, o, por el contrario, un estatuto único?

— Elección de la forma de organización colectiva de los trabajadores: ¿conviene dejar introducir al Sindicato en la Empresa, o es preferible mantener la dicotomía específica de las relaciones profesionales alemanas en las que el Sindicato representa a los trabajadores fuera de la Empresa y el CE dentro de ella?

— Limitaciones del poder del empresario: ¿en qué medida debe ser limitado el poder del empresario sobre la vida social de la Empresa (horarios, disciplina, condiciones de trabajo), o sobre los propios trabajadores (contratación, traslados, despidos)?

A pesar de la importancia de estas y otras cuestiones nos indica el autor que durante la gestión de la ley no se plantearon grandes debates ideológicos, sino meramente técnicos, como, por ejemplo, la forma de integrar en el nuevo texto los avances de la jurisprudencia y la práctica.

La reforma, pues, no se ha llevado a cabo «en caliente», como se realizó en 1968 la que instauró en Francia el reconocimiento del Sindicato en la Empresa.

Con estas consideraciones iniciales, el doctor Luttringer pasa revista a los diversos aspectos de la nueva normativa, obteniendo las siguientes conclusiones:

1. Que esta reforma no supone un logro fundamental en la vida social de la Empresa, limitándose a constituir una nueva etapa en su creciente institucionalización.
2. Que el concepto alemán de co-gestión no tiene ese aspecto «mítico» del concepto francés de participación, al que con frecuencia se compara. A nivel de la Empresa la codecisión es

una forma «empobrecida» de la negociación colectiva. «Empobrecida» en el sentido de que la libertad —criterio esencial de la negociación— está limitada, ya que su objeto viene determinado por la propia ley, privándole, además, de su motor principal, la lucha social, que queda prohibida.

3. La neutralización jurídica de la Empresa; la extensión de los poderes conferidos a un CE de inspiración comunitaria; el no reconocimiento orgánico del Sindicato en el seno de la Empresa, y, sobre todo, la ausencia de una voluntad sindical de modificar esta situación, no facilitarán la elaboración de una estructura unitaria de representación de los trabajadores en la Empresa a nivel europeo.

\* \* \*

Alfred Sauvy analiza la situación social en un artículo titulado «De la oposición al Poder: la izquierda y la economía».

#### *Trabajo:*

Gérard Lyon-Caen aborda el estudio de si existe, o no, un orden público «social» distinto del orden público «civil», en una colaboración que lleva por título «Negociación colectiva y legislación de orden público».

Parte el autor de la similitud de términos existente entre el artículo 6.º del Código civil («los contratos particulares no pueden derogar las leyes que afectan al orden público y a las buenas costumbres») y el artículo 31, pfo. 4.º, del libro I del Código de trabajo («El convenio —colectivo— puede contener disposiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas por las leyes y reglamentos en vigor, pero no puede derogar las disposiciones de orden público contenidas en dichas leyes y Reglamentos»).

Pese a esta similitud de términos —agrega el profesor Lyon-Caen— el orden público *civil* no puede ser traspasado pura y simplemente al Derecho del trabajo. En éste es nota característica la coexistencia de normas de origen profesional y de normas de origen estatal. Según el artículo 31, citado, el convenio colectivo puede contener disposiciones *más favorables* que las de las leyes y Reglamentos vigentes. En Derecho del trabajo, *leyes de orden público* son justamente las que establecen las *condiciones mínimas* del trabajador. Las partes en la negociación colectiva pueden superar ese mínimo, pero jamás vulnerarlo. En este sentido el *orden público social* aparece claramente como distinto del *orden público civil*. La derogabilidad es siempre posible, pero sólo en el sentido de implicar una mejora de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, existen voces discordantes que reclaman la coexistencia en Derecho del trabajo de un orden público de *inderogabilidad absoluta* y un orden público de *inderogabilidad relativa*, y afirman que el primero ha sido recogido y desarrollado en el seno de la comisión superior de convenios colectivos, como la expresión de una negativa a extender las cláusulas contrarias al orden público (artículo 31, 3.º: «el ministro... puede excluir de la extensión, previo informe motivado de la comisión superior, las disposiciones que contradigan los textos legales o reglamentarios en vigor»).

A juicio del autor, el razonamiento anterior, de ser correcto, pecaría por defecto, ya que si una cláusula es contraria al orden público, no sólo no podría ser extendida, sino que tendría que ser anulada.

En resumen, afirma el profesor Lyon-Caen que la norma —si es que existe en las relaciones de trabajo— no constituye más que una protección mínima. Si se cree en el progreso social no se puede impedir a las partes de la negociación colectiva que mejoren dicha protección. «El progreso —dice— nacerá experimentalmente del diálogo y el papel de los jueces o de la Administración no es el de oponarse al mismo en nombre de una abstracción.»

La única dificultad estriba —así concluye el autor— «en saber cuándo una disposición convencional es, o no, más favorable que una regla legal». Pero, como él mismo dice, «ceci est une autre histoire et mérite un autre article».

o o o

Christiane Pactet y Jean Savatier cierran esta serie con un artículo titulado «El contencioso en convenios colectivos» y un comentario jurisprudencial, respectivamente.

#### *Seguridad Social:*

Esta sección presenta un estudio conjunto de R. Draperie y J. J. Ribas, bajo el título «"La Europa social". Evolución y financiación del costo de la asistencia médica», así como la sistemática aportación de Yves Saint-Jour (esta vez en colaboración con Joseph Le Calonnec) sobre «Jurisprudencia comentada en materia de Seguridad Social». — JESÚS M.ª GALIANA MORENO.

## I T A L I A

## IL DIRITTO DEL LAVORO

Núms. 3 y 4, mayo-agosto 1973. Parte primera.

CARLO LEGA: *Associazioni e società di liberi professionisti per l'esercizio della professione* (Asociaciones y sociedades de profesionales libres para el ejercicio de la profesión). Págs. 181-195.

Las transformaciones de tipo económico y científico propias de la época actual han producido la crisis del intenso individualismo que caracterizaba a las profesiones libres. Al mismo tiempo que surgía una clientela más exigente a base de Empresas, sociedades, etc., se producían una serie de transformaciones en la organización interna de los despachos (bufetes, estudios, consultas...) de los profesionales libres, y así surgían el trabajo en equipo, despachos colectivos, contactos entre despachos independientes, necesidad de numerosos auxiliares, etc. La legislación vigente, constituida fundamentalmente por la ley de 23 de noviembre de 1939, número 1.815, dirigida sobre todo a evitar la competencia ilícita por parte de personas que carezcan de la habilitación necesaria, resulta anticuada para regular este fenómeno.

La citada ley prevé, en su artículo 1.º, la posibilidad de asociarse para el ejercicio de la profesión. Lega destaca cómo la norma habla de «ejercicio de la profesión», y no de «ejercicio en común de la profesión», lo que implicaría una realización colectiva e impersonal de las prestaciones profesionales, y añade que dicho artículo se refiere a una asociación de personas en la que se mantienen intactas

las singulares relaciones profesionales de cada uno de sus miembros con sus clientes respectivos.

Del artículo 2.º de la citada ley parece derivarse a primera vista la posibilidad de una sociedad entre profesionales siempre que se respeten las formalidades previstas en el artículo 1.º ¿Es acertada esta interpretación?, se pregunta Lega. Según la definición de sociedad del artículo 2.247 del Código civil, el ejercicio de la profesión se haría entonces en común. ¿Pero cabe el ejercicio en común de la profesión libre? El autor estima lícitas las sociedades entre profesionales únicamente si tienen como finalidad el poner a disposición de los socios equipos, materiales, servicios, etc., ya que interpreta el artículo 2.º de la ley objeto de comentario en el sentido de que prohíbe las sociedades profesionales que tengan como finalidad prestar asistencia y asesoramiento en materias que estén monopolizadas *ex lege* en favor de los inscritos en los registros profesionales. Es factible, sin embargo, la sociedad con finalidad de conceder prestaciones profesionales siempre que dichas prestaciones no sean exclusivas de los inscritos en los indicados registros.

Se refiere a continuación a los profesionales del foro y a los problemas que pueden plantearse con la creación de una sociedad de abogados, en el caso de que se le reconociera naturaleza de empresa comercial, debido a la incompatibilidad que establece el artículo 3.º de la ley forense entre los citados profesionales y el ejercicio del comercio en nombre propio o ajeno.

En base a una objetiva interpretación de la disciplina jurídica de las profesiones libres no es posible admitir el ejercicio impersonal de la profesión. Pero el

autor estima que *de facto*, prescindiendo de la normativa analizada, habría que distinguir dos situaciones: si el objeto de la relación entre abogado y cliente es una obligación de resultado, no habría inconveniente en concebir unitariamente el resultado, aunque hubiera sido realizado con el esfuerzo de varias personas, mientras que si el objeto de la relación es una obligación de hacer, en la que se tienen en cuenta por el cliente las circunstancias personales del profesional elegido, en este caso se acentúa indudablemente la personalidad de la prestación.

Después de referirse a la situación en el extranjero alude a las diversas posturas de la doctrina italiana y concluye el ensayo indicando la suya propia: estima como más apropiada y más coherente con la naturaleza personal de las prestaciones profesionales la fórmula de la sociedad simple para encuadrar el ejercicio en común de la profesión.

GUIDO ZANGARI: *Rappresentanze dei lavoratori e tutela della salute (art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300)* (Delegaciones de los trabajadores y protección de la salud). Págs. 196-225.

Las normas del *Statuto dei lavoratori* que se refieren a la protección de la salud y, en particular, el artículo 9, han provocado posiciones contradictorias en la doctrina y en la jurisprudencia. Los problemas que plantea el artículo 9 son fundamentalmente dos: cuál sea el contenido de los derechos que reconoce y cuáles sean los sujetos a los que se atribuye tales derechos.

A diferencia del artículo 2.087 del Código civil, que considera como exclusivo del empresario el tema de las medidas referentes a la salud y a la seguridad en el trabajo, el artículo 9 del *Statuto dei lavoratori* atribuye a la colectividad de los trabajadores una posición activa a través

de sus delegaciones. En este tema el *Statuto* ha recogido una tendencia que estaba consolidada en la práctica, ya que la contratación colectiva venía reconociendo una competencia a los trabajadores como colectividad en la gestión de las medidas de protección.

La unanimidad doctrinal en la consideración del interés a la protección de la salud como un interés colectivo, quiebra cuando se trata de individualizar el organismo al que el artículo 9 atribuye la prerrogativa de controlar y promover las medidas sobre la salud y la seguridad de los trabajadores. Zangari reprocha a la doctrina italiana el haber interpretado el artículo 9 como si no hubiera variado el contenido del derecho a la salud y a la seguridad, ya reconocido en el 2.087 del Código civil, y sólo se hubiera producido un cambio al atribuirse a los trabajadores como colectividad la facultad de ejercitar los derechos citados.

En opinión del autor, el artículo 2.087 del Código civil pretende proteger al trabajador, con carácter general, contra toda posible situación capaz de lesionar su salud y su integridad física y moral, obligando al empresario a adoptar las medidas pertinentes. Distinta es la formulación del artículo 9 del *Statuto*. En su primera parte, cuando reconoce a las delegaciones de los trabajadores el derecho de control, limita el objeto del mismo a la «observancia de las disposiciones relativas a prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales», mientras que la segunda cuando reconoce a estas mismas delegaciones el derecho a la promoción, usa una fórmula más amplia, y parecida a la empleada por el 2.087 del Código civil: «derecho a promover la investigación, elaboración y aplicación de todas las medidas tendentes a proteger su salud y su integridad física».

Paradójicamente, la norma estatutaria es en su primera parte, que es la más efectiva y la que tiene mayores posibilidades



de aplicación práctica, más restrictiva que el artículo 2.087 del Código civil que obliga al empresario a adoptar indiscriminadamente toda clase de medidas necesarias para proteger la integridad física y la personalidad moral del trabajador. Así pues, el fallo en el planteamiento de la mayor parte de la doctrina está en creer que el derecho que se reconoce a las delegaciones de los trabajadores por el artículo 9 tiene un contenido idéntico al reconocido por el artículo 2.087 al trabajador individual. Añade Zangari que la ambigüedad del artículo 9, la falta de medios para realizar las funciones de control y promoción y la ineficacia de las instituciones oficiales dan pie a un clima de escepticismo.

En el sistema previsto en el artículo 2.087, el derecho del trabajador se traduce en el plano procesal en la legitimación para solicitar la aplicación en concreto de las disposiciones sobre la salud y la seguridad en el trabajo. En el artículo 9 se atribuyen a las delegaciones de los trabajadores, es decir, a las estructuras organizativas que representan a los trabajadores, dos derechos claramente diferenciados, el del control y el de la promoción. Derecho al control significa derecho a desarrollar una actividad de carácter inspector en el seno de la organización productiva y, por tanto, la delegación de los trabajadores podría estar legitimada para actuar en juicio pretendiendo la satisfacción del derecho que le reconoce el artículo 9, en el supuesto de que el empresario no le permitiera ejercerlo. Ahora bien, la función de la delegación termina con el control. Una vez que se ha comprobado la infracción de las medidas de seguridad por parte del empresario, el tema corresponde ya a la esfera jurídica del trabajador individual y entonces entra a jugar el artículo 2.087 del Código civil. El comité o delegación puede denunciar la infracción a los órganos competentes, pero carece del derecho a «sustituir» al

trabajador individual en la acción para obtener la satisfacción de la pretensión, ya enérgicamente tutelada en el artículo 2.087, al cumplimiento en concreto de las medidas de seguridad. El planteamiento es similar en lo que se refiere a la función de promoción de las medidas de seguridad.

El segundo problema fundamental que plantea el artículo 9 es el de qué sean las delegaciones a que alude. La doctrina dominante considera que debido a la generalidad de la fórmula del artículo 9, cualquier organización, sindical o no, o incluso las comisiones internas, tiene competencia para desarrollar las funciones de control y de promoción. Zangari opina, en cambio, siguiendo la tesis de Simi, que las delegaciones del artículo 9 son entidades diferentes de las organizaciones sindicales y se configuran como delegaciones internas no sindicales, argumentando de la siguiente forma: el artículo 19 del *Statuto dei lavoratori* regula el fenómeno de las delegaciones sindicales de Empresa, y ha querido ofrecer una serie de garantías y privilegios a estas organizaciones con el objeto de promover el desarrollo de la actividad sindical al nivel de Empresa, manteniendo, sin embargo, una evidente conexión con los sindicatos más representativos de ámbito superior a la Empresa. Ahora bien, la conexión con los sindicatos más representativos no es un requisito necesario para que las delegaciones sindicales de fábrica ejerciten los derechos de libertad y actividad sindicales, pero sí es necesario para poder desarrollar la actividad sindical a nivel de centro de trabajo en las mismas condiciones de privilegio que la legislación sindical reconoce a los sindicatos más representativos. En cambio, el legislador no ha establecido en el artículo 9 del *Statuto* la necesidad de una conexión entre las delegaciones de los trabajadores y los sindicatos, precisamente porque se trata de organismos completamente diferen-

tes de las delegaciones sindicales de Empresa y del resto de las formaciones sindicales propiamente dichas.

Continúa el autor preguntándose por la viabilidad de su tesis en un momento en que los sindicatos se ocupan cada vez más de los problemas de la seguridad y la salud en el trabajo. Si fuera exacta la interpretación que reserva a la contratación colectiva y fundamentalmente a ésta, la efectiva posibilidad para los trabajadores de ejercitar el derecho al control y a la promoción del artículo 9, sería difícil argumentar que las delegaciones previstas en el citado artículo sean distintas de las formaciones sindicales, debido a la evidente conexión entre la actividad contractual y las organizaciones sindicales. No cabe duda que la contratación colectiva puede ser un camino a través del cual se regule detalladamente el ejercicio de los derechos del artículo 9, pero no es el único. Las delegaciones de trabajadores del artículo 9 pueden reivindicar una mayor participación en la gestión de los problemas de la salud y de la seguridad en el trabajo sin necesidad de abrir un diálogo de tipo contractual. Y pueden, por tanto, «controlar y promover», ejerciendo un derecho propio concedido expresamente por la ley. El que estas delegaciones puedan contratar o negociar con el objeto de lograr una mayor observancia de los derechos que ellas defienden, no supone que se confundan con las organizaciones sindicales, ni tampoco el que estas delegaciones gestionen de forma exclusiva los problemas de la salud y de la seguridad. Zangari subraya ya las distintas funciones que cumplen los sindicatos y las delegaciones del artículo 9.

En la última parte del ensayo critica la postura de parte de la doctrina que considera legitimadas a las delegaciones del artículo 9 del *Statuto* para utilizar el procedimiento del artículo 28 del propio *Statuto*, ya que el citado artículo 28 le-

gitima únicamente a los órganos locales de las asociaciones sindicales nacionales interesadas.

GIULIANO ZANINI: *La disciplina dei licenziamenti collettivi nell'ordinamento francese* (La regulación del despido colectivo en el ordenamiento francés). Páginas 226-254.

I. La única disposición en el ordenamiento francés que hace referencia al despido colectivo es un Reglamento de 24 de mayo de 1945, que en su artículo 10 dispone que el empleador está obligado a regular, en defecto de regulación específica en el convenio colectivo aplicable a la Empresa y previa consulta al Comité de Empresa, el orden de los despidos en caso de despido colectivo, teniendo en cuenta las cargas familiares, la antigüedad y las cualidades profesionales.

En Francia se estableció por primera vez un sistema de control público del mercado de trabajo durante la segunda guerra mundial. Después de la liberación se ocupó de este problema el Reglamento citado anteriormente, que fue recogido en el Decreto de 23 de agosto del mismo año 1945. El empresario, cada vez que pretenda la admisión o el despido de un trabajador debe obtener la previa autorización del servicio departamental de la mano de obra. La decisión del citado servicio puede ser recurrida ante la Dirección Regional del Trabajo y, a su vez, se admite recurso contra la decisión de ésta ante el Consejo de Estado. Este procedimiento constituye en manos de la autoridad administrativa un instrumento técnico de política económica y social, con la finalidad de regular la movilidad de la mano de obra.

Es opinión del Consejo de Estado que el control público debe apreciar únicamente las consecuencias de carácter económico que se derivan de las decisiones de

despido, sin tener en cuenta otras motivaciones, por ejemplo, de carácter social, referentes a la situación individual del trabajador despedido. Ahora bien, también es jurisprudencia constante del Tribunal de Casación que la reglamentación administrativa de los despidos no tiene ninguna influencia en el régimen de las relaciones individuales de trabajo, continuando en pleno vigor el principio de la libertad contractual de las partes del contrato de trabajo y reduciéndose a la simple posibilidad de una sanción penal las consecuencias del defecto de autorización. Así pues, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.780 del Código civil y 23, libro primero, del *Code du travail*, el despido es perfectamente válido y eficaz y no tiene carácter abusivo, y la relación cesa normalmente al terminar el plazo de preaviso, aunque el servicio de la mano de obra haya denegado la autorización.

II. Zanini cree que el artículo 10 del Reglamento de 24 de mayo de 1945 representa una importante excepción a la situación descrita, pues se dirige directamente al empleador y le impone determinadas obligaciones tendentes precisamente a proteger a los trabajadores y no a proteger un interés general de carácter público. Permite ya un control efectivo de las decisiones del empleador que constituye una garantía contra eventuales medidas discriminatorias del empleador en el supuesto de despidos colectivos.

Previamente al análisis de las opiniones de la doctrina y de la jurisprudencia sobre este tema, es necesario conseguir una definición del concepto de despido colectivo en el ordenamiento francés. A falta de disposición legal y de elaboración jurisprudencial ha sido la práctica administrativa la que con gran claridad ha establecido la distinción entre despidos individuales y colectivos, mediante una circular ministerial de 31 de marzo

de 1948. Serán despidos individuales los basados en motivos de orden personal, relativos a la persona del trabajador, o a su aptitud profesional o a una falta grave a él imputable. Mientras que despidos colectivos serán los fundados en motivos de orden económico, independientes de la persona y del comportamiento del trabajador, y tendrán ese carácter, aunque sea un sólo trabajador el despedido. La circular a que nos estamos refiriendo, en caso de despido colectivo, distingue dos fases sucesivas de control por parte de los servicios de la mano de obra. En una primera fase los inspectores de Trabajo deben investigar las razones de carácter general en que se basa el despido, solicitando la opinión de los representantes del personal y, como ya se ha dicho anteriormente, el servicio de la mano de obra autorizará o no los despidos teniendo en cuenta únicamente razones de política económica. En una segunda fase los inspectores han de vigilar que los despidos se hagan teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 10 del Reglamento de 1945, es decir, teniendo en cuenta las cargas familiares, la antigüedad y la calidad profesional.

¿Cuál es el alcance práctico de esta disposición?, se pregunta a continuación el autor. Ya se ha dicho que las garantías del artículo 10 afectan al régimen de las relaciones individuales de trabajo, lo que quiere decir que el trabajador que estime que la decisión del empleador no se ajusta a los criterios del artículo citado puede acudir al *Conseil de Prud'hommes* para obtener la condena del empleador al resarcimiento de daños por abuso de Derecho en la resolución del contrato. Pero la jurisprudencia distingue tres situaciones diversas: en el caso de que los criterios del artículo 10 no hayan sido reglamentados por el empresario, éste podrá hacerse acreedor a las penas señaladas por el Reglamento de 24 de mayo de 1945, pero desde el punto de vista civil

conserva su libertad de acción en lo que se refiere al despido. En el caso de que los criterios para establecer el orden en el despido de los trabajadores hayan sido concretados en un Reglamento, si el empresario no se atiene a ellos el trabajador tiene derecho al resarcimiento de daños, pero el Tribunal de Casación concede al empleador una amplia discrecionalidad en la valoración de los criterios del artículo 10. Como además en determinadas circunstancias, por ejemplo, en caso de liquidación de la Empresa, la normativa del artículo 10 no se aplica, nos encontramos con que las garantías de los trabajadores en caso de despido colectivo son bastante débiles. La doctrina critica esta interpretación considerando que al no aplicarse taxativamente los criterios de valoración legalmente predeterminados y al dejar un amplio margen de discrecionalidad al empleador los trabajadores objeto de despido colectivo quedan prácticamente sin protección.

III. Para comprender la actitud de la jurisprudencia civil al interpretar de esta forma el artículo 10 del Reglamento de 24 de mayo de 1945, es preciso conocer su posición en lo referente al poder del empresario para reorganizar y modificar la estructura de la Empresa. En líneas generales la jurisprudencia reconoce al empresario, de forma plena e incondicional, el poder de reorganizar la Empresa, modificando las condiciones de funcionamiento y la organización interna del trabajo, el poder de ampliarla o de reducirla e incluso de cerrarla. Todo ello se deja a la libertad discrecional del empresario, sin que deba someterse a ningún tipo de control. Pero es que, además, la jurisprudencia, desconociendo sistemáticamente lo señalado por el Reglamento de 24 de mayo de 1945 viene estimando que el empresario tiene absoluta libertad para escoger discrecionalmente, según su propio criterio, las personas que deben ser objeto de des-

pido. Se basa esta doctrina en la teoría de que el empleador es la única persona idónea para valorar la capacidad profesional de sus subordinados, de manera que el despido o cualquier otra medida basada en la falta de capacidad debe considerarse como una expresión del *droit de direction* del empleador. Esta débil protección jurídica de los trabajadores despedidos por motivos económicos se ve corregida, en parte, por la existencia de numerosos convenios colectivos que imponen al empresario la obligación de preaviso y consulta a los representantes de los trabajadores.

IV. Finalmente, Zanini se refiere a la regulación especial de los despidos de los representantes del personal. El despido de los miembros del Comité *d'entreprise* y de los *délégués du personnel* requiere un procedimiento especial regulado, respectivamente, en el artículo 22 del Reglamento de 22 de febrero de 1945, y en el artículo 16 de la ley de 16 de abril de 1946. ¿Este procedimiento especial se aplica sólo en caso de despido individual o también en el supuesto de despido colectivo? No era infrecuente el que el empresario se desembarazara de dirigentes sindicales a través de despidos en masa. Tanto el Tribunal de Casación como el Consejo de Estado, han considerado que el empleador debe acudir en todo caso al procedimiento especial cuando pretenda el despido de un miembro del Comité de Empresa o de un delegado del personal.—ALEJANDO SUÁREZ.

#### LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXV, núm. 6, noviembre-diciembre 1972.

U. CIAPPPELLI: *L'art 10, 1.º comma, del D.D.L. 14 aprile 1934 n. 636 sotto le spoglie di Lazzaro*. Págs. 943-945.

La sentencia de 6 de julio de 1971, número 160, suprime los diferentes porcen-

tajes establecidos para obreros y empleados en la pensión de invalidez, e igualmente el límite sobre la base del 50 ó 51 por 100. Esto fue debido a la creencia de una inminente revisión de la «vigente disciplina de la pensión de invalidez». Con ello se volvió a lo dispuesto en el artículo 10, 1, del Real Decreto-ley de 14 de abril de 1939, núm. 636.

Según la sentencia citada «se considera inválido al asegurado cuya capacidad de ganancia, en ocupaciones convenientes a sus aptitudes, se reduzca, de un modo permanente, por enfermedad o defecto físico o mental, a menos de la mitad».

Está bien que la Corte constitucional se haya pronunciado sobre la discriminación entre obreros y empleados, pero, sin embargo, ha sido modificado e interpretado mal el artículo 10, en la parte referente a la diferencia entre las categorías de asegurados y, no motivándolo, a la supresión de las palabras «de su ganancia normal». De esta forma el artículo 10, superado por la realidad, inaplicable por la doctrina, resucitado después de casi cuarenta años, se presentaría como un instrumento con nueva vida. Lo que no es absolutamente verdad. No nos encontramos con una fórmula nueva al haber sustituido el criterio objetivo «ganancia normal» por un criterio subjetivo «capacidad» caracterizada por «ocupaciones convenientes» o tal vez también «ocupaciones habituales». Son los restos, inservibles, de una noción vieja. Es una norma estropeada, amputada, sin motivación. El autor espera ver cómo se deshacen de ella sobre todo los jueces a la hora de aplicarla tratando de darle un sentido.— M.<sup>a</sup> DOLORES ALONSO VALEA.

FRANCO RÍCCI: *Las últimas normas de urgencia en materia de Previsión Social*. Págs. 945-976.

Con motivo de la crisis económica y la política que Italia ha atravesado con

el paso de la quinta a la sexta legislación, se ha vuelto a plantear el tema de una reforma del sistema de pensiones que había quedado paralizado, a partir de la ley 30 de abril de 1969. Dicha ley no sólo careció de soluciones definitivas, sino que planteaba nuevos problemas de fondo.

El convencimiento de que el incremento de recursos por parte de quienes poseen rentas fijas provocaría un consiguiente aumento en la demanda interior de bienes, se ha considerado uno de los expedientes válidos para subsanar la deficiente situación económica. Esta era, pues, la ocasión para renovar los debates en torno a la pretendida reforma, y cuyo resultado ha sido el Decreto-ley de 30 de junio de 1972, núm. 267, dirigido a un mejoramiento general del régimen y cuantía de las pensiones.

De todas formas, exigencias de carácter financiero fundamentalmente, han limitado los propósitos de la reforma por lo que en ocasiones se han introducido disposiciones que, más que actuar ésta, se dirigen a reactivar, interpretar y, en definitiva, integrar mediante correcciones, las lagunas que en la legislación anterior, demasiado precipitada, incompleta y desarticulada habían surgido.

Sistemáticamente, las innovaciones más importantes son las siguientes:

1.º *Aumento de las cuantías mínimas de pensión.*

Se sitúan éstas, con relación a los años 1971 y 1972, en un 20 por 100 frente al 4,8 y 4,7 por 100 dispuestos para ese período. Hasta ahora el criterio seguido para producir dichos aumentos ha sido el de una escala móvil, cuyos niveles venían fijados en función de los incrementos del costo de la vida. A pesar de las dificultades financieras que en las

discusiones parlamentarias fueron puestas de manifiesto, se ha adoptado, finalmente, con la nueva ley el sistema de adecuar los niveles mínimos de las pensiones a los salarios abonados en cada momento, y como mínimo a un tercio de éstos.

2.º *Aumento de las pensiones a los mayores de sesenta años y extensión a éstos de la asistencia sanitaria.*

Estas pensiones están previstas para quienes siendo mayores de la edad indicada no tienen ningún tipo de renta o, teniéndola, ésta no alcanzaba una cifra determinada. Todo ello con independencia del tiempo de cotización que previamente hubiera existido.

Pues bien, con el Decreto-ley que se comenta estas pensiones han subido de 12.000 a 18.000 liras mensuales, y, junto con ellas las cantidades previstas para las rentas que por otros conceptos pudieran obtenerse, a partir de las cuales no se tiene derecho a pensión.

Por otra parte, estos ciudadanos que antes no tenían otros medios que los que los proporcionara la caridad pública, ahora en caso de enfermedad reciben asistencia sanitaria, ellos y sus familiares, en los mismos términos que los trabajadores dependientes (hospitalización, asistencia médica y asistencia farmacéutica). Al mismo tiempo, y consiguientemente, se han establecido los presupuestos, por medio de los cuales el Estado debe financiar estas cargas. De todas formas, el sistema de asistencia a los «pensionados sociales» no ha hecho más que agravar la discriminación que para estas contingencias sufren los trabajadores autónomos excluidos en gran parte de la asistencia médica en general, y de cualquier tipo de asistencia farmacéutica.

3.º *Revalorización de las pensiones liquidadas antes del 1.º de mayo de 1968, mediante el sistema contributivo.*

Se ha utilizado el criterio de que esta revalorización se produzca no mediante la aplicación de porcentajes de aumento iguales para todos los años, sino el de la determinación de éstos en función de la antigüedad con que se viniera gozando la pensión. Varían así desde el 10 por 100 para los años 1967-68, hasta el 50 por 100 para el año 1952. De esta forma se renuncia a aplicar a la nueva liquidación de pensiones ya recibidas, el sistema retributivo instaurado a partir del 1.º de mayo de 1968, ya que, según éste, sería preciso tomar en consideración retribuciones percibidas en épocas muy anteriores y cuya devaluación actual apenas representa una cierta capacidad adquisitiva.

De todas formas se plantea el problema de que la nueva liquidación se gira sobre el total de las cotizaciones pagadas mientras dure la obligación de cotizar, por lo que ésta acaba siendo la media del conjunto de las retribuciones, que nada recuerda, finalmente, a la retribución alcanzada por el pensionista en el período anterior al goce de la pensión.

4.º *Posibilidad de opción por la liquidación según el sistema retributivo a los pensionados de invalidez y supervivencia.*

Antes del Decreto-ley comentado se concedía tal opción sólo a los titulares de pensiones por vejez, y a condición de que se encontraran en el goce de ellas antes del 1.º de mayo de 1968. Esto había situado en inferior condición a los pensionistas de invalidez, que para lograr una pensión calculada sobre las retribuciones obtenidas en el último período

do de vida activa (sistema retributivo) intentaban demostrar una recuperación de la capacidad para obtener ingresos, con objeto de disfrutar finalmente la pensión de vejez, pudiendo así optar con ella al sistema retributivo deseado.

Con el Decreto-ley que se comenta, se concede la facultad de opción indicada, no sólo a los titulares de pensión por invalidez sino también a los que gozan de pensiones de supervivencia. Ahora bien, para estos últimos se plantea el tema sobre si el derecho de opción se concede sólo a los sobrevivientes de pensionados que fallecieron después del 1.º de julio de 1972, ó de transcurrir el plazo para optar por el nuevo sistema, o si podrán hacerlo si el fallecimiento se produjo antes de la fecha indicada. Esta última parece ser la solución más acertada, si se tiene en cuenta que hace valer los requisitos expresados en el Decreto de 27 de abril de 1968, que establece la «pensión retributiva», según una interpretación amplia de la norma que evita la aparición de discriminaciones.

##### 5.º *Mejoras de pensiones por familiares a cargo.*

Consisten éstas en un elemento accesorio a la prestación principal en que consiste la pensión de vejez o invalidez, y que se concede en virtud de las cargas familiares que dichos pensionistas sostengan. Ahora bien, el derecho a la prestación accesoria pertenece a estos últimos y no a los familiares. Esto significa que no puede ser transmitido, y que en caso de fallecimiento del titular los familiares no pueden adquirirlo más que *iure proprio* y no *iure hereditatis*. Por eso mientras el pensionista vive, dichos familiares son los sujetos de la carga que origina la pensión, mientras que a su fallecimiento son sujetos, ahora como titulares o cotitulares de una relación de previsión, cuyo derecho le es autónomamente reconocido.

Pues bien, antes del Decreto de 1972, la cuota de mejora se concedía al primer supérstite y por el título de éste la recibían los demás, lo cual constituía un fenómeno jurídico ajeno a la naturaleza del derecho indicado. Con la reforma que se analiza, la mejora de pensión se concede a los supéstitos en forma de partes alícuotas de la que ya se hubiera liquidado anteriormente, o aquélla que se esperaba lo fuera liquidada al causante, pero correspondiéndole directamente a cada uno de ellos, y no derivada del reconocimiento de su totalidad a uno de estos familiares.

##### 6.º *Aumento de los límites de renta que condicionan el derecho a mejora de pensiones y asignaciones familiares.*

Dichos límites habían sido fijados del artículo 43 de la ley de 30 de abril de 1969 en determinadas cantidades y en virtud de los aumentos que dicha disposición establecía para los mínimos de renta a los pensionistas. Sin embargo, nada se había previsto para el caso de que el régimen de pensiones mínimas sufriera un incremento. Con el artículo 6.º del Decreto de 30 de junio de 1972, se ha cubierto esta laguna al determinarse que las cantidades máximas que por otros conceptos se pueden recibir para tener derecho a las prestaciones citadas, aumentarán en el mismo porcentaje que lo hicieran los niveles mínimos de pensiones, y con idénticos efectos temporales. De esta forma al establecerse los nuevos límites máximos, ahora de manera automática, se evita el desfase que se venía produciendo entre el coste de la vida y las cantidades determinadas en la ley de 1969.

##### 7.º *Automaticidad en la determinación de la pensión.*

Con el sistema de la ley últimamente citada el derecho a pensión era automáticamente reconocido, aunque no se

hubiere pagado la cotización durante determinados períodos. Pero su cálculo se efectuaba, sólo en casos de crisis económica, sobre un fondo de reserva a tal fin establecido, y mediante autorización ministerial. Sin embargo, no dándose el presupuesto de la crisis, el derecho no podía hacerse efectivo desde el momento en que había que volver al cómputo de las cotizaciones regularmente efectuadas por el trabajador.

Actualmente, tales situaciones han sido eliminadas estableciendo el artículo 40, del Decreto 267 de 1972, que tales períodos de cotización se computan como si realmente ésta se hubiera efectuado. No existiendo, entonces, dificultad para determinar la pensión correspondiente y, en consecuencia, realizar el derecho.

### 8.º *Modificación del régimen de incompatibilidad entre retribución y pensión.*

La ley de 1969 excluía del régimen indicado de incompatibilidad a determinadas categorías de trabajadores. Actualmente, el artículo 24-4.º del Decreto que se comenta, ha introducido una nueva categoría más. La de los servidores domésticos, los cuales pueden recibir ahora pensiones aunque se hallen ocupados en esta actividad. Por otra parte, efectuar sobre el salario de estos trabajadores las retenciones correspondientes a la prohibición de acumular retribuciones por encima de los niveles de pensiones mínimas, resultaba casi imposible, ya que la contratación se efectuaba de tal manera que el empleador pagara el salario pactado y que también a su cargo corriera la deducción correspondiente. Por eso, y ante la imposibilidad de controlar los ingresos, la exclusión de la incompatibilidad indicada a los servidores domésticos no ha hecho más que sancionar jurídicamente una situación que de hecho ya se venía produciendo.

### 9.º *Integración del régimen de incompatibilidades.*

Ante las dudas que el aumento de las pensiones planteaba a efectos de determinar la retención que corresponde a los trabajadores excluidos de la incompatibilidad, el artículo 23-6.º, dispone, que dichos aumentos no tendrán efectos durante el período comprendido entre la fecha a partir de la cual se liquidarán éstos y el último día del mes en que se expidan los certificados sobre las nuevas pensiones por el organismo de previsión correspondiente.

### 10. *Nuevos términos para ejercitar determinadas facultades.*

Entre ellos, el que abre un nuevo plazo para optar la liquidación de la pensión de vejez según el sistema retributivo. Frente a los ciento ochenta días establecidos por la ley de 1969, se ha fijado ahora uno nuevo de doscientos cuarenta días que expiran el 8 de mayo de 1973. De todas formas el plazo sigue siendo breve, habida cuenta del sacrificio que se impone al asegurado, caso de ejercer la facultad en tales términos. En efecto, de ser así (de optar por una nueva liquidación con arreglo a las últimas retribuciones percibidas por el trabajador, en vez de incrementar la pensión mediante los porcentajes establecidos) éste se vería forzado, con arreglo a lo dispuesto en la ley de 1969, a restituir las rentas percibidas desde el 1.º de mayo de 1968, no volviendo a recibirlas o a cobrar las siguientes hasta que no se haya girado la liquidación mediante la nueva fórmula.

### 11. *Otras disposiciones modificadoras o interpretativas.*

Se destaca, especialmente, la forma de computar las cotizaciones voluntarias cuan-



do se opte por el sistema retributivo. En principio, y con la reforma de 1968, este tipo de cotizaciones habían quedado excluidas a efectos de determinar las pensiones. Con el Decreto de 31 de diciembre de 1971, se estableció la posibilidad de continuar la relación de seguro, aunque estuviera extinguida la de trabajo, mediante una cotización voluntaria, a cargo del asegurado. Sin embargo, esta última disposición empezó a aplicarse a partir de 1 de julio de 1972, mientras el Decreto de 1968 se refirió, quizá pensando en una reforma posterior, a las que se liquidaran entre el 1.º de mayo de 1968 y 30 de diciembre de 1970. El período que quedaba sin cubrir, es decir, desde el 1.º de enero de 1971 y 30 de junio de 1972, es el que ahora queda subsanado a estos efectos con lo dispuesto en el artículo 23, apartado 15.

Por otra parte, el artículo 23, apartado 16, establece un aumento en los complementos (mejoras) de las pensiones, mediante una revalorización a partir de 1.º de enero de 1969, del 10 por 100, según el sistema de la ley de 30 de abril de 1969.

Otros aspectos destacables son, de un lado, la aclaración por la cual no es preciso interponer en el plazo de noventa días recurso, cuando la solicitud de pensión, a tenor de lo dispuesto en el artículo 46 del Decreto de 30 de abril de 1970, se entiende denegada si en los ciento ochenta días siguientes de producirse, el Comité Provincial correspondiente del INPS, no contesta. En consecuencia, la no presentación del recurso no excluye la posibilidad de reclamar las indemnizaciones que correspondan por retraso en la concesión a dicha entidad. Y, finalmente, por otra parte, se elimina la presunción establecida en el último párrafo del artículo 10 del Decreto de 31 de diciembre de 1971, núm. 1.403, por la cual *iuris et de iure*, se entendía que la jornada de trabajo a efectos de

cotizaciones, era de diez horas para el servicio doméstico, cuando estos empleados disponían de alojamiento y comida en casa del empleador. No cabe duda sobre el acierto de esta disposición, toda vez que mediante la presunción se establecía una cotización por sesenta horas semanales de trabajo, cuando en realidad, por menores exigencias de la familia, bien por necesidades de descanso y reposo de los sirvientes, el tiempo de trabajo efectivo era inferior a aquél por el cual se presumía debían cotizar. La abundancia de pactos, en ocasiones de escasa licitud, para defender las normas, las cotizaciones no efectuadas, e incluso la frecuencia del despido de estos trabajadores, eran ya situaciones muy frecuentes, y que con la modificación introducida por el artículo 23-20, pueden ahora quedar eliminadas.—FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES.

F. C. RAMPULLA: *Mutuati ricoverati in sale speciali: rette vecchie e nuove* (Mutualistas hospitalizados en salas especiales: «tarifas por hospitalización» viejas y nuevas). Págs. 976-990.

La nueva ley hospitalaria de 12 de febrero de 1968, núm. 132, aunque ha constituido un progreso, no ha resuelto algunos problemas que nacieron con la vigencia de las viejas normas. Uno de ellos es la hospitalización, a petición propia, de un asegurado de un ente de Previsión, en salas especiales de pago en un Hospital Público. Se plantea una doble cuestión en orden a la obligación del hospitalizado hacia la Administración del Hospital. En primer lugar, la admisibilidad del cargo parcial de la tarifa por hospitalización al Instituto asegurador. En segundo lugar, la determinación de las tarifas que el mutualista tiene que pagar al Hospital, esto es, si debe pagar la diferencia diaria por la habitación o

también la conexas con las prestaciones sanitarias.

Antes es conveniente examinar el sistema normativo de las tarifas hospitalarias para ver si las soluciones propuestas son compatibles con las nuevas disposiciones. El ordenamiento anterior preveía tres tipos de tarifas según la categoría de los hospitalizados. El sistema tenía su base en un principio de Política Social; trataba de poner a cargo de los que pagaban, presumiblemente considerados adinerados, una mayor carga económica para las mismas «prestaciones curativas», por una mejor habitación y alimentos, para garantizar un activo a los hospitales. El mayor ingreso se destinaba a reducir los costos de asistencia a los no pudientes. No se permitía al Hospital reducir las tarifas ni mediante acuerdos contractuales ni mediante convenios.

La ley núm. 132, de reforma hospitalaria, ha modificado el sistema normativo pero no ha introducido cambios sustanciales. El artículo 32 prevé sólo dos tipos de tarifas. Suprime la llamada «convenida», lo que, en último término, significa que las tarifas no están en relación a la calificación social del paciente sino al tipo de sistema hospitalario. Se configura una tarifa diferente para los hospitalizados en habitaciones especiales, tanto en el caso de que el enfermo tenga una relación exclusiva con el Hospital como en el caso de que el médico esté desarrollando una actividad profesional libre.

Concretándonos al examen de la validez de las soluciones a los problemas derivados de la hospitalización en salas especiales, comenzamos por la primera cuestión planteada al principio, es decir, si es admisible que los entes aseguradores paguen la diferencia de precio que existe por estar el mutualista en estas salas especiales. La Jurisprudencia y la doctrina han resuelto positivamente la cuestión en el sentido de que han reconocido configurable a cargo del ente

asegurador la obligación de pago de las tarifas «convenidas», aún en el caso de que el mutualista hubiese pedido al Hospital un trato distinto del que le garantizan las normas del Seguro de Enfermedad. Una interpretación restrictiva que quisiera limitar el pago directo de la tarifa por hospitalización a la hipótesis en que el mutualista hubiese aceptado el tratamiento sanitario que el ente asegurador se reservaba, encuentra un fundamento válido en el sistema normativo. El derecho subjetivo del mutualista derivado de la relación asegurativa obligatoria se transforma en el caso de que pida su hospitalización en salas especiales. En el primer caso el Hospital actúa como instrumento técnico en nombre y por cuenta del ente de previsión, mientras que en el segundo caso se produce una relación directa entre el mutualista y el Hospital. El hospitalizado tendrá que realizar el pago al Hospital y sólo *a posteriori* podrá hacerse reembolsar por el ente asegurador aquella parte de los gastos que éste le garantiza. En definitiva, se prevé la transformación de la relación asegurativa de asistencia hospitalaria de directa en indirecta y la cobertura sólo parcial de los gastos sostenidos por el asegurado.

Diferente solución se establece para la segunda cuestión, relativa a la determinación de las tarifas de las habitaciones especiales que quedan a cargo del mutualista. La Jurisprudencia lo resolvió, bajo la vigencia del viejo ordenamiento, en el sentido de que el asegurado sólo debía pagar la diferencia diaria por la habitación. La ley de 1968 lo regula de forma diferente. Por un lado, las «prestaciones curativas» están limitadas a las prestaciones de los médicos del Hospital. Por otro, las decisiones discrecionales de las administraciones encuentran una precisa base en los mínimos establecidos en las tablas profesionales. El mutualista debe pagar no sólo dicha diferencia diaria si-

no también la del costo de las prestaciones de los médicos, tanto si son dependientes del Hospital como si ejercen la profesión libremente.

Se ha llegado a la conclusión de que la reforma hospitalaria no tenía como presupuesto la racional revisión del sistema de seguros sociales, ni una concreta perspectiva de la creación de instrumentos de Seguridad Social. El legislador ha debido de tomar nota de las estructuras existentes y de las situaciones de las varias categorías de hospitalizados, aunque se ha intentado eliminar diferencias de trato. Pero tal deseo no podría realizarse porque las premisas de la reforma y las perspectivas de reorganización global del sistema estaban demasiado lejanas.—M.<sup>ra</sup> DOLORES ALONSO VALEA.

Núm. 2, marzo-abril 1973.

GIORGIO CANNELLA: *Riflessi Previdenziali dello statuto dei laboratori*. Págs. 169-208.

Las disposiciones del Estatuto no se ocupan directamente de la previsión de los trabajadores. Algunas se refieren expresamente a las gestiones de previsión, artículos 16-18 *in fine*, 31 y 39; a los Institutos de Previsión, arts. 5.<sup>o</sup> y 37; otras a los Institutos de Previsión y las relaciones de Seguridad Social, art. 18; todas estas disposiciones son examinadas por el autor.

En cuanto a las gestiones de previsión hay que decir que el importe de las multas por los delitos relativos a la violación de algunos preceptos del Estatuto es devuelto al «Fondo de Pensiones», al cual le es atribuido también el beneficio económico de dos sanciones a cargo del empresario; la devolución de las multas no presenta dificultad, pero no ocurre lo mismo con el beneficio económico.

Las normas del Estatuto, que tienen efectos de previsión, son los artículos 5.<sup>o</sup> y 18. En el artículo 5.<sup>o</sup> se designa a los Institutos de Previsión para que, a petición de los empresarios, realicen las investigaciones sanitarias de control de las ausencias por enfermedad de los trabajadores. Este control se realiza a través de una relación tripartita. El trabajador que alega una enfermedad durante su ausencia; el empresario que pide el control de dicha ausencia, y el Instituto de Previsión exclusivamente competente que efectúa el control. En ente de Previsión competente es el que tiene que asistir al trabajador por la causa clínica que ha determinado la enfermedad. Para evitar dificultades de interpretación hubiera sido preferible que las investigaciones hubieran sido confiadas sólo al INAIL o al INAM, para la enfermedad causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y por otras causas, respectivamente. La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento —que es una común visita médica de control— no constituye incumplimiento de la obligación contractual sino sólo un comportamiento susceptible de valoración a la hora de decidir la justificación de la ausencia; sólo ésta si resulta injustificada puede constituir un grave incumplimiento.

En el artículo 18 se ha unificado las consecuencias del despido declarado nulo o improcedente en el caso de que el juez ordene al empresario la reintegración del trabajador al trabajo. Desde entonces el trabajador se encuentra en la misma posición jurídica que se encontraba en el momento del despido. Continúa la relación de trabajo y también la de Seguridad Social.

Las relaciones económicas entre las partes han sido interpretadas de muy distinta manera por la doctrina y ha dado lugar a soluciones variadas en la Jurisprudencia.

Mayores y más graves son las dudas

que la normativa genera para la reintegración de la relación de previsión del trabajador, porque no todo se acaba comprobando si están sujetas a pago las sumas debidas por el empresario al trabajador. desde el despido a la reintegración, para el restablecimiento de la posición aseguradora.

Con la norma en examen se ha querido garantizar al trabajador una estabilidad real; se ha querido circunscribir el poder de desistimiento del empresario con los límites dotados de eficiencia real. Para ello se ha servido de un instrumento que el ordenamiento común utiliza para la tutela contra las lesiones de un derecho real: la reintegración en forma específica (art. 2.058 del Código civil) que no puede ser sustituida por un resarcimiento equivalente sino cuando dicha reintegración resulte económicamente onerosa para el obligado. El legislador ha debido atribuir al trabajador el derecho al resarcimiento del daño sufrido por el despido nulo o improcedente, en cuanto éste permanece como hecho lesivo. La reintegración en forma específica repara la lesión con el restablecimiento de la situación precedente a ella, pero no puede eliminar el daño por ella producido, es por esto que el artículo 18 (2) distingue dos períodos a la hora de establecer el pago debido al trabajador por el empresario, el de la fecha del despido a la publicación de la sentencia y desde esta fecha a la reintegración material en el puesto de trabajo.

La cuota del Seguro hay que pagarla sobre las retribuciones del período comprendido desde la fecha de publicación de la sentencia a la de readmisión y sobre las del resarcimiento del daño para el período entre la fecha del despido y la de la publicación de la sentencia, permaneciendo excluidas las sumas correspondientes al resarcimiento por equivalente porque tales sumas son debidas al despi-

do que ha determinado ilegítimamente el cese de la relación.

También se analizan los efectos que produce la situación examinada en las prestaciones familiares, por enfermedad y por desempleo, para terminar afirmando que la reintegración jurídica de la posición del trabajador no significa que el empresario revoque el despido nulo o improcedente; puede realizarse la reintegración material en el puesto de trabajo sólo si el empresario lo reinserta en la organización de trabajo. En definitiva, como consecuencia de la sentencia del juez, se realiza la plena reintegración jurídica de la posición subjetiva del trabajador en la relación de trabajo y de Seguridad Social, dado que estas relaciones interrumpidas por el despido comienzan de nuevo y se entienden resueltas si el trabajador dentro de los treinta días de recibir la notificación por el empresario no se incorpora al trabajo. Si el despido es declarado válido y procedente ocurrirá, en general, lo contrario a lo dicho hasta aquí.—M.<sup>a</sup> DOLORES ALONSO VALBA.

FRANCESCO CIRO RAMPULLA: *Los sujetos pasivos del descuento legal sobre el precio de las medicinas expedidas por las farmacias a los asistidos por Entidades de Previsión*. Págs. 208-220.

La compra y distribución de las medicinas a los asegurados por Entidades de previsión puede realizarse de dos formas. La primera consiste en que las entidades aseguradoras compren los específicos directamente de los fabricantes, acordando con ellos un precio que no puede exceder del de venta al público. La distribución será hecha, posteriormente, bien por las mismas Entidades, o bien a través de las farmacias particulares. Con el segundo sistema el matiz público del servicio queda interferido por la actuación de los privados en régimen de con-

cesión, ya que la compra y distribución de las medicinas coinciden en el mismo instante, cuando el asegurado se provee en la farmacia, deduciendo del precio de venta el porcentaje correspondiente.

Siendo esta última la modalidad más frecuente, se hace preciso conocer los elementos y naturaleza de la relación. En principio, se observa que, del lado del farmacéutico, existen dos obligaciones: una, la de realizar la prestación profesional de expender la medicina, con el consiguiente derecho al reembolso de su precio. La otra, la de descontar el 25 por 100 sobre el precio de venta. Ahora bien, como éste tiene derecho a descontar el 19 por 100 a los fabricantes y, a su vez, estos, el 1 por 100 respecto de los distribuidores, resulta que junto a la relación principal se origina una serie de relaciones derivadas.

En cuanto a la naturaleza jurídica del descuento en la relación principal, cabe pensar que se trata de una modalidad de «precios fijados imperativamente para el logro de determinadas finalidades sociales», contempladas éstas en el artículo 32 (Protección de la salud) y núm. 2 del artículo 38 (asistencia sanitaria) de la Constitución.

Sin embargo, estos precios se determinan para atender necesidades de un sector de la producción. Mientras que en este caso se trata de evitar el daño que a los asegurados produciría una competencia incontrolada en la producción y comercialización de los productos, así como el beneficio excesivo de los intermediarios a costa del ahorro de los asegurados. Es decir, el descuento se configura como una deducción efectuada sobre la renta de productores y distribuidores, en favor de determinados sujetos públicos, quienes, a su vez, emplean el ahorro para conseguir los fines sociales que se proponen.

Por otra parte, se excluye que dicha deducción tenga la naturaleza de una ta-

sa. Ni siquiera como forma de gravar la concesión de la distribución de los productos que a favor de los farmacéuticos resulte en el supuesto de que las entidades las adquieran directamente de los fabricantes. A ello se opone el hecho de que la tasa vaya precedida de un actuación espontánea que dé origen al gravamen. Por otra parte, deja sin justificar los descuentos que se producen en las relaciones entre farmacéutico y fabricante y entre éstos y los distribuidores.

La solución es, pues, pensar que trate de un impuesto atípico cuya relación se construye entre dos sujetos: farmacéutico y Entidad de previsión. El primero viene obligado a deducir el 25 por 100 sobre el precio del producto. Como, a su vez, frente al fabricante recupera el 19 por 100, resulta ser sujeto responsable del descuento del 6 por 100 (5 por 100 en farmacias rurales) y sustituto del impuesto, obligado a la determinación de la cuota y exacción de la misma, respecto al 19 por 100 restante. En tal caso, el hecho imponible aparece constituido por la distribución de las medicinas.

Se ha pensado, no obstante, en la posibilidad de que exista una deuda (descuento del 25 por 100) de cuyo pago responden proporcionalmente el fabricante, los mayoristas y el farmacéutico. De esta manera el último no respondería por los intereses de demora de los demás obligados. Y la causa de la obligación respecto del fabricante se perfeccionaría por hecho de la venta del producto.

De todas formas la definición que el artículo 14 del texto unificado de Impuestos Directos, hace de la figura del sustituto («Quien por mandato legal está obligado al pago del impuesto... en lugar de otros, por hechos o situaciones a estos imputables...»), es lo suficientemente amplia como para dar cabida al supuesto planteado. No cabe duda, pues, de que el farmacéutico actúa como un sustituto del impuesto.

No obstante, queda planteado el tema de que siendo dispuesta esta obligación para la parte más potente económicamente en la relación, queden invertidos en este caso los términos, imponiéndose no al fabricante, sino al vendedor de los productos.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

### ECONOMIA & LAVORO

(Rivista bimestrale di politica economica e sindacale. Ed. Cedam, Padova)

Año VII, núm. 3, mayo-junio 1973.

FRANCO FERRAROTTI: *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale* (La ambigüedad política de la contratación colectiva a nivel de Empresa). Págs. 293-319.

La negociación colectiva a nivel o ámbito de Empresa, que se inicia tras la segunda guerra mundial como solución de emergencia y en aras de la reconstrucción y reorganización de las centrales sindicales italianas, pierde pronto su carácter excepcional y deviene práctica habitual (fuentes sindicales señalan que solamente en 1970 se estipularon en Italia 4.337 contratos colectivos de Empresa).

Cualificados sectores obreristas (Sindicatos y teóricos del movimiento obrero) se pronuncian en forma negativa ante las primeras experiencias de contratación colectiva articulada a nivel de Empresa plataforma piloto de semejante experiencia fue la fábrica Olivetti de Ivrea durante la segunda mitad de 1948). Se acusa a la negociación colectiva de Empresa de instaurar un «sindicalismo amarillo», es decir, subordinado a los intereses patronales o, cuando menos, de constituir un retorno al corporativismo. La ruptura de la solidaridad obrera y atentado a la uni-

dad de clase estarían, en todo caso, garantizados. Más indulgentemente se moteja la experiencia del experimento intelectual en frío.

El autor sale al paso de dichas interpretaciones. La «vuelta» a la Empresa significa —estima— interrumpir la habitual tendencia del Sindicato, distante de hecho de las relaciones de producción. El retorno obligado al centro de trabajo se presentaba, ciertamente, no exento de peligros en orden al eventual olvido de los fines estratégicos del movimiento obrero en sentido sindical y político. Semejante temática es analizada por el autor al hilo de la consideración de la evolución histórica de la contratación colectiva de Empresa en Italia, con especial atención a los primeros conflictos surgidos en torno al tema (en particular, Magnadyne y Zanussi).

Tras el análisis precedente el autor se sitúa ante el núcleo de la cuestión: interpretación de los caracteres que configuran la contratación colectiva a nivel de Empresa (obviamente sobre la base de la experiencia italiana). ¿Supone una premisa de democratización del centro de trabajo o bien deviene estructura puramente burocrática?, ¿factor de oposición y conflicto en la fábrica o instrumento al servicio del poder patronal?

Cuestión compleja cuya solución —se piensa— no debe ignorar la importancia cualitativa y cuantitativa que hoy día ha adquirido la «contrattazione aziendale» en Italia. Si bien parece claro —en la opinión del autor— que en la contratación colectiva de Empresa es difícil para el Sindicato no caer en una posición secundaria, aunque antagonista, habrán de ser los próximos años quienes resuelvan la cuestión planteada. Esto es, se trata de un tema que para el autor del ensayo no tiene solución por el momento.

LUIGI DI VEZZA: *La scala mobile: intervenire, ma come?* (La escala móvil de salarios: es preciso intervenir, ¿pero cómo?). Págs. 321 a 342.

La problemática que enfoca el presente artículo arranca de un hecho verdaderamente alarmante para los sistemas económicos occidentales, y no sólo en los ambientes obreristas y sindicales: la incontenible tendencia alcista de los precios, esto es, la inflación de precios. Tendencia ascendente que en Italia alcanza la cota más alta de los últimos veinte años en 1973, con una tasa del 13 por 100 (se recogen datos hasta el mes de marzo de 1973).

El proceso inflacionista incide directamente sobre los salarios, generando el sabido efecto de pérdida del valor real de cambio del dinero o disminución de su capacidad adquisitiva. Ante semejante circunstancia, y como paliativo, se ha ideado la escala móvil de salarios, que permite adecuar el nivel de los mismos al índice del coste de la vida. Los pormenores de este mecanismo técnico son analizados por el autor, subrayándose su carácter indirecto o secundario al no incidir sobre las causas del problema. La escala móvil o cualquier instrumento similar no determina un descenso en la temperatura de los precios ni detiene, en consecuencia, la inflación.

De ahí que se quiera buscar una terapéutica radical, sobre cuyo trazado y pormenores discrepan los protagonistas de la escena social italiana. Mientras que los empresarios proponen intervenciones exclusivamente técnicas al respecto, los Sindicatos estiman, por contra, qué medidas de índole política (eliminación de las causas que provocan la subida de los precios) son preliminares para un debate sobre los aspectos técnicos del tema. Parece claro para el autor que las medidas

a adoptar deben ser de índole negociada o de compromiso entre ambas posiciones, con la intervención del Estado en dicho sentido.

FERDINANDO CHIAROMONTE: *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano* (III) (La organización del trabajo: los problemas del movimiento sindical italiano). Páginas 345 a 383.

Prosigue el autor en el presente ensayo el análisis de la estrategia del movimiento obrero y sindical italiano ante el fenómeno de la racionalización de la producción y la organización científica del trabajo. La primera parte del trabajo («L'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana; i problemi del movimento sindacale italiano»), que se ocupa de forma singular del desarrollo de la organización del trabajo en la industria estadounidense, ve la luz en el número correspondiente a los meses septiembre-octubre de 1972 de la presente revista. La proyección del tema respecto del movimiento sindical italiano aparece planteado en la segunda parte del trabajo que se publica en el número 2 (marzo-abril) de 1973 de esta revista (vid. nuestro comentario en el núm. 102 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL).

Concluye el autor en el ensayo que comentamos en esta ocasión el panorama actual de la problemática del sindicalismo italiano frente a la organización científica del trabajo (utiliza como instrumento de análisis la encuesta y otros métodos empíricos), formulando las oportunas conclusiones al respecto. Subraya sobremedida la afirmación de la nueva línea de acción asumida por los Sindicatos obreros a partir de 1968, tendente a acometer de

forma más directa la reivindicación frente a aspectos derivados de la organización y la división capitalista del trabajo.

o o o

En la acostumbrada sección de relaciones industriales en Italia, el presente número de la revista se ocupa de cuestiones varias en torno a la contratación colectiva (meses de abril y mayo de 1973).

En el marco de las relaciones contractuales en Europa la sección habitual es dedicada en esta ocasión a Noruega (Congreso de la LO — Conferencia unitaria de los sindicatos noruegos ), Francia (Congreso de la CFTD y aspectos varios de la realidad sindical), Dinamarca (conflictos sociales) y Alemania (política de la DGB — *Deutsche Gewerkschaften Bund* —: Confederación sindical alemana).

Año VII, núm. 4, julio-agosto 1973.

ALESSANDRO MONTI: *Politica monetaria e programmazione economica* (Política monetaria y programación económica). Págs. 437 a 457.

Parte el autor de la constatación efectiva del papel preponderante del Banco de Italia (Banco de emisión) dentro del sistema económico del país, señaladamente a partir de 1950, habiendo devenido órgano crucial en la dirección de la política monetaria y financiera y, en consecuencia, en la configuración de la política económica en su conjunto. Situación que constituye el resultado del proceso histórico que ha disciplinado la actividad bancaria en Italia a partir de 1926 (la ley 812, de 6 de marzo de 1926, concentra en el Banco de Italia las funciones de

emisión de moneda). Los principales hitos históricos en la evolución de la política monetaria y crediticia del país son analizados cuidadosamente (a partir de 1926) por A. Monti, atendiendo específicamente al papel técnico-político desempeñado por el Banco de Italia en el control de la política económica del país.

La referida evolución histórica ha determinado el robustecimiento paulatino del Banco de Italia en la dirección del crédito y de la liquidez monetaria, que junto con el Ministerio del Tesoro se ha erigido en centro de poder supremo en el control y dirección del mercado monetario y financiero. Posición de hecho que desconoce las competencias que la ley confiere al CICR («Comitato Interministeriale per il credito ed il risparmio»), instituido en 1947 y al que se le atribuye la alta vigilancia en materia de tutela del ahorro, del ejercicio del crédito y en materia valutaria.

De cara a la eventual subsanación de dichos resultados no previstos por la ley, el autor considera falta de realismo y oportunidad el restablecimiento de los poderes y competencias concedidos en su día al CICR y consiguiente subordinación de la acción del Banco de Italia al control del Comité. Sobre semejante base, se pronuncia en favor de la adopción de una serie de medidas que tienden a paliar la situación presente: mejorar el grado de efectividad de la Administración pública, unificar en un solo Ministerio (de Economía) los del Tesoro y Presupuestos, absorber el CICR en el «Comitato per la programmazione economica», racionalizar los instrumentos fiscales y la política de presupuestos. En definitiva, tender a una mejora de la capacidad de los medios de intervención de la Administración pública, lo que habrá de determinar a la postre una limitación en las actuales y fácticas funciones del Banco de Italia.



DONALD E. CULLEN: *Recenti tendenze della contrattazione collettiva negli Stati Uniti* (Recientes tendencias de la contratación colectiva en Estados Unidos). Págs. 459 a 502.

El presente ensayo vio la luz con anterioridad en la *Revue Internationale du Travail* (vol. 105, núm. 6, junio 1972) con el título original «Tendances récentes de la négociation collective aux Etats-Unis». Constituye una excelente aportación al estudio de la evolución histórica de la negociación colectiva en Estados Unidos a partir de la segunda guerra mundial.

El autor arranca su exposición observando que la contratación colectiva en dicho país ha dejado de ser considerada como instrumento de cambio, tal como la había entendido la generación precedente, estando orientada en el momento presente más hacia el mantenimiento que hacia el ataque del *statu quo*. Tal vez esté aquejado el sistema vigente de negociación colectiva —se piensa— de falta de elasticidad para afrontar los problemas surgidos en los últimos tiempos (inflación, desempleo estructural, lucha en favor de los derechos civiles, progreso de la automatización y racionalización del trabajo, etc.).

Tras semejantes consideraciones el ensayo se ocupa de lo que denomina «método ortodoxo de negociación», así como de los principales ataques a su entidad. El sistema habitual o método ortodoxo de contratación se viene apoyando sobre dos premisas: 1) sistema de contratación a plazo fijo: la mayoría de los contratos colectivos tienen una vigencia o duración precisa —uno, dos o tres años— y los Sindicatos aceptan no iniciar huelgas en el período de vigencia del pacto, pero defienden celosamente su derecho a proinoverías en el momento mismo en que aquélla concluye; 2) sistema de juego al

alza: al comienzo de la negociación las partes deducen peticiones superiores, u ofertas inferiores, respecto a las que realmente consideran aceptables y son generalmente acordadas si la negociación llega a término feliz.

Como métodos nuevos de contratación colectiva, al margen del considerado tipo o paradigma ya examinado, el autor analiza los siguientes:

1) El *boulwarismo*. Sistema de negociación utilizado en la Empresa General Electric y cuya denominación arranca de Lemvel Boulwar, uno de los directores de dicha Empresa que propuso el método al final de los años 40. El sistema presenta un doble aspecto original: a) Táctica de la oferta empresarial única: la Empresa declara en la mesa de negociación que su primera oferta es también la última y definitiva, ofreciendo desde el principio cuanto tiene intención de conceder en el pacto final (se piensa que constituye una práctica leal al margen de engaños y amenazas). b) Comunicación y contacto directos con la base trabajadora: la Empresa se dirige directamente a su personal a través de un programa de comunicaciones de amplitud e intensidad excepcionales (cartas enviadas al domicilio de los trabajadores, anuncios en periódicos...) con la finalidad de comunicarle su primera y última propuesta (sobre la constatación de hecho de que es infrecuente que los representantes sindicales comuniquen a la base la oferta empresarial cuando no están de acuerdo con la misma).

Durante los años 50 y 60 el *boulwarismo* tuvo éxitos espectaculares en la General Electric: las negociaciones terminaban generalmente con la aceptación, al margen de mínimas diferencias, de la primera oferta de la Empresa, al propio tiempo que los trabajadores sindicados refutaban frecuentemente con su voto las consignas de huelga de sus dirigentes

(cuando por fin es decidida una huelga en 1960 que dura tres semanas el acuerdo final no dista de la primera oferta de la dirección).

Si bien, pronto se hacen notar las críticas al sistema del «todo o nada». El programa de comunicación directa con los trabajadores (con la base obrera) tiende a marginar a los negociadores sindicales y a convertir ineficaz su acción. Los hechos, por otra parte, se encargan de ratificar dicha crítica. Los principales Sindicatos que tratan con la General Electric presentan por fin un frente unitario en las negociaciones de 1960, promoviendo una huelga de tres meses de duración que obliga a la Empresa a mejorar su oferta inicial «firme y justa». Asimismo, la Magistratura se pronuncia al respecto, determinando que el *boulwarismo* constituye una práctica desleal de negociación y contraviene por ello la ley Taft-Hartley, que encomienda a los empleadores negociar de buena fe con los representantes de su personal. Por todo ello, el *boulwarismo* ha quedado bien pronto «relegado a una nota a pie de página en la historia sindical americana».

2) La «contratación continua». Semejante sistema conoce varias denominaciones: «contratación creadora», «contratación de productividad», «sistema de grupos de estudio»; si bien la expresión más empleada es la de «contratación continua», que evidencia su particularidad frente a la contratación tradicional a plazo fijo.

En lugar de iniciar las negociaciones colectivas en el último momento de la huelga subsiguiente a la extinción de un acuerdo colectivo, las partes, sobre la base de este método, son llamadas a examinar los problemas particularmente difíciles en el curso de una serie de reuniones escalonadas a lo largo del período de vigencia del contrato en cuestión y con vistas a su futuro.

La contratación continua ha registrado algunos éxitos espectaculares en los sectores productivos más diversos. Así, los trabajadores portuarios de la costa occidental del país han tratado a través de casi tres años con sus empresarios antes de concluir su acuerdo fundamental de 1960. En el sector siderúrgico la huelga desastrosa de 1959, que duró 116 días, ha provocado la creación de una «comisión para las relaciones humanas» en la que se integran dirigentes sindicales y responsables de las Empresas, manteniendo frecuentes reuniones a las que se debe imputar en gran medida numerosos acuerdos concluidos.

Si bien, la contratación continua no ha respondido en la misma medida que esperaban sus numerosos partidarios. Tiene ciertamente un futuro más brillante que el *boulwarismo* en su función de nuevo método de negociación, pero es demasiado pronto para poder inquirir su futuro en los Estados Unidos. Ello significa, por otra parte, que el sistema tradicional de contratación tras la segunda guerra mundial, con sus plazos fijos y sorprendentemente sólido, permanecerá en el país, pese a todas las críticas, como principal sistema de negociación colectiva.

3) El «seguro de huelga». Otra innovación de los últimos años en las tácticas de contratación colectiva ha sido la adopción por parte de los empresarios de algunos sectores productivos de «seguros contra huelga», que garanticen la cobertura de una parte de las pérdidas ocasionadas a la Empresa a causa de una huelga. Numerosos son los objetivos: reforzar el poder de negociación de la Empresa antes del término de una huelga, mejorar su capacidad de resistencia en casos similares, etc.

Aparece por primera vez esta técnica a fines de los años 40, cuando la asociación de editores americanos de periódicos

ficos instituye un seguro para la «suspensión de publicaciones». Sistema que participa de los caracteres generales de la técnica aseguradora (pago de prima en función de una eventual indemnización si se produce el riesgo asegurado) y que ha sido ásperamente atacado por los Sindicatos sobre la base de que constituye una práctica desleal de negociación. Por contra, los empresarios responden que el «seguro de huelga» es simplemente la versión patronal de los subsidios que numerosos Sindicatos conceden a sus afiliados en situaciones similares.

Hasta el momento presente los Tribunales y diversos órganos de control competentes han ratificado la interpretación patronal y proclamado la legalidad del sistema.

Tras el análisis de los métodos de negociación aludidos, se aborda la temática de los paros laborales en Estados Unidos (desde 1946 a 1970). De entre las conclusiones obtenidas cabe destacar la de que la huelga continúa desempeñando un importante papel en las relaciones industriales en los Estados Unidos, pese a la existencia de cláusulas colectivamente convenidas que la limiten (en 1970 el 90 por 100 de los principales contratos colectivos contenían cláusulas semejantes).

El ensayo prosigue con el examen de la estructura de la contratación colectiva en el país (contratación relativamente descentralizada), el contenido de los contratos, su aplicación y la inclusión de nuevas materias contractuales. El autor concluye el trabajo preguntándose por el futuro de la contratación colectiva en los Estados Unidos. El análisis que efectúa le lleva a considerar que la contratación a término o plazo fijo continuará siendo durante muchos años el sistema habitual de negociación.

ANTONIO TRIOLA: *Verso un nuovo modo di utilizzare il lavoro produttivo* (Hacia un nuevo modo de utilizar el trabajo productivo). Págs. 503 a 540.

Se parte de la nueva problemática que plantea la actividad productiva como consecuencia de las mutaciones en la estructura social, que inciden en la propia organización interna de la Empresa. Dentro de dicha línea se consideran las diversas «fuentes de descontento» para los trabajadores: condiciones de vida en el exterior de la fábrica, condiciones de trabajo en el interior de la misma, el contenido del trabajo desarrollado, las relaciones interpersonales y de grupo en el seno de la Empresa, la estructura del poder en la Empresa y en la concentración de la actividad decisoria, etc. Cada uno de dichos aspectos son analizados con detenimiento en la primera parte del artículo.

Seguidamente se consideran los distintos medios propuestos para acabar con semejantes zonas de fricción, precisando el autor de forma clara que las soluciones «internas» (en torno a la propia organización empresarial) no pueden satisfacer, puesto que no son sino un reflejo de los cambios en la estructura o contexto social. Se exigen, pues, soluciones integrales.

\* \* \*

La sección habitual de relaciones industriales se ocupa en esta ocasión, por lo que se refiere a las relaciones contractuales en Italia, del análisis de la contratación colectiva durante los meses de junio y julio de 1973.

Respecto de las relaciones contractuales en Europa son abordados diversos temas relativos a Francia (los conflictos de la «Lip» y del grupo «Pechiney»),

Alemania (referencia a nuevas huelgas salvajes), Inglaterra (política social del Gobierno) y la propia CEE (Conferencia social).—M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Septiembre-diciembre 1973.

TEZIANO TREU: *Libertà sindacale e interesse dell'impresa.*

Trata Treu en este artículo de refutar una posición doctrinal y jurisprudencial que trata de situar el interés de la Empresa como límite general de la disciplina del *Statuto dei lavoratori*. El interés de la Empresa convertiría así en el límite del ejercicio de los derechos concedidos a los trabajadores por la citada norma. Comienza por exponer cómo el sentido general del *Statuto* es diferente, pues lejos de configurar las exigencias productivas de la Empresa como elemento de la atemperación de intereses actualada por la ley, sujeta a aquéllas a revisiones críticas. Pone de manifiesto Treu cómo es imposible escindir los aspectos técnico-productivos de los jurídico-institucionales, lo que no hace posible que pueda aislarse en la Empresa un ámbito de relaciones económico-organizativas sustraídas a todo control político y normativo. El *Statuto dei lavoratori* opera así como norma que garantiza el ejercicio de los derechos reconocidos al trabajador frente a los poderes organizativos del empresario, incluso en el ámbito técnico-productivo, lo que contradice de forma clara la afirmación de que las exigencias productivas de la Empresa se constituyan en el límite general del ejercicio de los derechos reconocidos por las normas.

Tras estas afirmaciones de carácter general pasa el autor a considerar los efec-

tos que la aplicación de este principio limitativo general puede llevar consigo en el ejercicio de derechos concretos reconocidos a los trabajadores, específicamente, el derecho de huelga y derecho de asamblea. Respecto del derecho de huelga aceptar este límite general, sería encuadrar la huelga dentro de los límites de las exigencias de la Empresa, en cuanto estas últimas se constituirían en criterios determinantes de la licitud de aquéllas. Considera Treu que la extensión de tal límite a la huelga es particularmente equivocada. La base de su afirmación se encuentra en que la huelga no debe considerarse como un derecho funcional a la obligación de trabajo, sino que es preciso tener en cuenta su naturaleza de derecho de resistencia, antitético y no funcional a la obligación de trabajar. Pretender, por tanto, que el derecho de huelga deba sujetarse de forma rígida al respeto de los poderes de organización del empresario significa que únicamente debe admitirse siempre que no altere de forma drástica las relaciones de poder en el seno de la Empresa, lo que implica desconocer la función constitucionalmente reconocida a la huelga en cuanto instrumento de los trabajadores para la modificación de la desequilibrada repartición de poderes. Sujetar, por otra parte, el derecho de huelga a esquemas civilísticos, conclusión a la que conduce el desarrollo del principio general analizado, supone al mismo tiempo desconocer la naturaleza del mismo, en cuanto instrumento de la autodefensa colectiva. Supondría, finalmente, en opinión de Treu, ignorar que el poder unilateral del empresario sobre la organización del trabajo es el primer elemento para la conservación de las propias posiciones dominantes y el obstáculo fundamental para el ejercicio de las libertades civiles políticas y sindicales reconocidas al trabajador por el *Statuto*.

Procede, de igual manera, al análisis

de los efectos que la aplicación del límite general antes citado, las exigencias productivas de la Empresa supondría en el ejercicio del derecho de asamblea. Considera que la admisión de tal límite equivaldría de hecho a alterar las condiciones de ejercicio del derecho, situándolo en un orden de valoraciones sólo en apariencia objetivas, pero en realidad dependientes del ejercicio de los poderes unilaterales del empresario.

Concluye Treu afirmando que el *Statuto* ha operado o pretende operar una alteración en las relaciones de poder en la Empresa, de ahí que estimar que de dicha norma cabe deducir la existencia de un límite general en el ejercicio de los derechos sindicales y situar este límite en el interés de la Empresa supone desvirtuar el objetivo general que el *Statuto dei lavoratori* persigue, en cuanto no se trata de un precepto programático, sino de una norma que pretende garantizar el ejercicio de las libertades sindicales.

MARIO FRANCESCHELLI: *Sull'immediata efficacia delle norme in tema di rivalutazione dei crediti di lavoro nel nuovo processo.*

Este trabajo constituye un análisis del nuevo artículo 429 del Codice de Procedura Civile a tenor de la nueva redacción adoptada en virtud de ley de 11 de agosto de 1973. De acuerdo con esta modificación el citado artículo ha quedado redactado del siguiente modo: «El juez, cuando pronuncia sentencia de condena al pago de una suma de dinero por créditos de trabajo, debe determinar, además de los intereses en la medida legal, el mayor daño sufrido, eventualmente por el trabajador por la disminución del valor de su crédito, condenando al pago de la suma correspondiente desde el día de la perfección del derecho.» De este precepto

se deduce, en opinión del autor, que la voluntad del legislador va encaminada a garantizar el valor de los créditos del trabajador y, por tanto, la existencia de un correlativo deber del juez de actuar tal voluntad.

Considera Franceschelli, en virtud de las afirmaciones precedentes, que el nuevo precepto configura las deudas de retribución como deudas de valor. Por deuda de valor entiende toda aquella en la que la cantidad de prestación debida es directamente determinada en función de un poder adquisitivo determinado, de forma que el acreedor tiene el derecho de conseguir la prestación en la medida correspondiente a un determinado poder de adquisición. Los créditos de trabajo encajan perfectamente dentro de este concepto por cuanto lo que se tiene en cuenta en el artículo 429 es la disminución del valor del crédito y, por ende, la pérdida de poder adquisitivo del mismo. El resultado de esta consideración de los créditos de trabajo es que, en contra del principio nominalista, se traslada el riesgo de la desvalorización de la moneda al deudor.

La jurisprudencia hasta ahora había considerado, sin embargo, que las deudas del empresario por la retribución eran deudas pecuniarias y, además, partía de un concepto de deuda de valor distinto al elaborado por la doctrina. Franceschelli estima, respecto de la primera, que será necesario esperar al efecto que la jurisprudencia tendrá la nueva normativa. En cuanto al concepto distinto de deuda de valor considera que aún admitiendo la postura jurisprudencial, las deudas de retribución ingresan dentro del concepto de deuda de valor. La argumentación que justifica tal afirmación es la siguiente: la jurisprudencia entiende por deuda de valor aquella en la que el dinero opera únicamente como sustitutorio de la prestación debida en virtud de la obligación primaria, es decir, en virtud

del juego del mecanismo resarcitorio por un incumplimiento de la prestación debida. Pues bien, el autor de este artículo estima que lo debido en la obligación de retribución no es una prestación dineraria sino un bien: «el salario real». De aquí que el artículo 429 en cuanto prevé el resarcimiento generalizado del mayor daño por el incumplimiento de la obligación a cargo de empresario, con ello integra una hipótesis de resarcimiento de daño ilícito contractual, que, como todo resarcimiento, implica la existencia de una deuda de valor.

Se plantea, posteriormente, la aplicación la nueva normativa a las relaciones de trabajo preexistentes. De acuerdo con una rigurosa interpretación jurisprudencial en las materias en las que predominan la autonomía de la voluntad de las partes y los intereses de los particulares y, por tanto, en materia de obligaciones, la regla de aplicación de la nueva ley a los efectos no producidos encuentra el siguiente límite: no es susceptible de aplicación la nueva norma cuando afecta al acto jurídico generador o, más, en concreto, cuando afecta a las obligaciones, incide sobre la capacidad de obligarse, sobre la idoneidad de la causa, sobre la eficacia de la obligación, sobre la transmisibilidad y supuestos similares. De acuerdo con ello estima Franceschelli que el art. 429 en su nueva redacción contempla un supuesto típico de incumplimiento y que el supuesto de incumplimiento, como inejecución de la obligación tiene como presupuesto la existencia de la obligación misma, pero no es un efecto suyo. Aparece evidente, por tanto, en su opinión, que una nueva normativa de la mora no incide sobre un efecto de la obligación y en modo alguno sobre la naturaleza, validez y eficacia de ésta, de forma que dicha normativa no encuentra ningún límite a su inmediata aplicación en el hecho de que se trate de obligaciones surgidas anteriormente.

F. AGOSTINI: *La tutela delle malattie professionali e la tablera allegata al T. e. U. del 1965.*

El objetivo de este artículo viene constituido por la intención del autor de poner de manifiesto los límites insuperables, ilógicos y contradictorios impuestos por el carácter taxativo de las enfermedades profesionales indemnizables, carácter deducido del artículo 3 del T. U. de 1965. Este precepto establece la obligatoriedad del aseguramiento de enfermedades profesionales siempre que reúnan las siguientes condiciones: a), que se trate de enfermedades indicadas en una lista contenida en la tabla adjunta a la ley; b), que la enfermedad sea contraída a causa de una actividad también indicada en la citada lista y con el mismo carácter taxativo; c), que sea contraída en el ejercicio de la actividad indicada; d), que la enfermedad se manifieste dentro de un determinado período máximo de tiempo desde la cesación del trabajo. Agostini estima que el concepto de lista taxativa, deducido del precepto enunciado, es contradictorio con un sistema basado en el principio del riesgo profesional y, en su opinión, no encuentra ninguna justificación. Considera que la lista podía, y puede, proporcionar indicaciones prácticas sobre las enfermedades profesionales más comunes para facilitar el reconocimiento y la indemnización, así como la presunción de causalidad y el origen profesional, pero que no puede constituir, con su carácter taxativo, motivo de exclusión para las enfermedades de las cuales pueda demostrarse su origen profesional.

Como muestra evidente de la injusticia de este sistema, señala el autor el hecho de que el legislador había dispuesto un mecanismo de adopción de nuevas tablas que en virtud de su operatividad constante habría logrado reducir los gravísi-

znos inconvenientes y profundas injusticias que derivan del sistema. Pero una, en su opinión, absurda política de ahorro y restricción ha impedido una adaptación periódica y ha transformado el principio de la taxatividad en un inicuo instrumento de injusticia. Una muestra más de este carácter lo sitúa Agostini en la posición adoptada por Tribunales de instancia que en sus decisiones jurisprudenciales han resuelto en el sentido de no considerar taxativa la lista contenida en la tabla adjunta al T. U. de 1965. En su análisis posterior señala Agostini cómo en virtud del juego restrictivo del carácter taxativo de la lista quedan excluidas: a), enfermedades profesionales no prescritas en la lista, y que constituyen un gran número puesto que en la lista sólo se contienen 40; b), exclusión de enfermedades previstas como profesionales, pero provocadas por actividades diversas de las clasificadas; c), exclusiones de formas morbosas que se manifiestan fuera del período máximo aún siendo previstas y causadas por actividades enumeradas en la lista.

De acuerdo con esta argumentación, se plantea el problema de la constitucionalidad de la lista taxativa en relación con el artículo 3.º de la Constitución, que garantiza la igualdad de los ciudadanos ante la ley y con el artículo 38 que establece el derecho de los ciudadanos a la asistencia social. Su respuesta, afirmando la anti-constitucionalidad del precepto, se basa en que el artículo 3.º del T. U. de 1965 y la tabla adjunta 4 determinan una grave disparidad entre trabajadores, por cuanto: a), tutelan siempre al accidentado y no siempre al aquejado de una enfermedad profesional, con amplias y frecuentes exclusiones; b), excluyen algunas enfermedades profesionales pero sin ningún criterio objetivo o racional; c), excluyen algunos casos de la misma enfermedad; d), excluyen enfermedades comprendidas en la lista de relación con un

período máximo de indemnizabilidad, distinción que tampoco se funda sobre criterios científicos o técnicos.

Concluye Agostini señalando que el aseguramiento contra las enfermedades profesionales tiene necesidad de una reforma pronta y radical que haga coherente y perfeccione el actual sistema. Finaliza su artículo señalando como la recomendación de 29 de julio de 1962 de la C. E. E. ha formulado principios análogos.

NUNCIO RIZZO: *Procedimenti di urgenzia ex art. 700 c. p. c. E controversie individuali di lavoro.*

Este artículo trata de la posible aplicación a los conflictos individuales de trabajo de los procedimientos de urgencia previstos en el artículo 700 del Codice di procedura civile. Comienza Rizzo su trabajo exponiendo las líneas generales de los procedimientos de urgencia de acuerdo con su estructuración en la normativa vigente. Señala, fundamentalmente, que el legislador ha configurado junto a las medidas cautelares típicas otras atípicas que tienen por objeto que el procedimiento cautelar pueda ser invocado para realizar objetos predeterminados, cuando en determinadas relaciones jurídicas se presentan elementos de hecho o de derecho que impiden recurrir a la medida típica, lo que hace factible la inclusión de determinadas relaciones jurídicas no expresamente contempladas por el artículo 700, dentro del ámbito de aplicación de éste, como puede suceder en el supuesto de las relaciones laborales.

Procede, a continuación, a un detallado estudio de la regulación vigente, centrándolo las características fundamentales de los procedimientos de urgencia en las siguientes: a) Su extensión, dentro de la cual estima que los referidos procedimientos pueden ser invocados no únicamente para la tutela de los derechos subjetivos

ya adquiridos en la esfera del sujeto, sino que de igual manera pueden ser invocados en los supuestos de acciones constitutivas de situaciones sustanciales, lo que adquiere particular relevancia respecto de la aplicación de las medidas cautelares en las acciones que impugnan despidos. b) Fija Rizzo como condición determinante de la posible aplicación de las medidas cautelares el hecho de que la situación que se pretende proteger esté amenazada por un perjuicio inminente e irreparable. Define la inminencia, como aquella situación en la que el acontecimiento dañoso puede producirse de un momento a otro o, en otras palabras, cuando se presenta lesivo de forma inmediata. Más dificultades entraña, en su opinión, configurar la irreparabilidad que él estima que se produce siempre que no puede ser íntegramente actuado el derecho deducido en juicio. c) En último lugar, pone de manifiesto que los procedimientos de urgencia se caracterizan por su instrumentalidad y por su carácter provisional, instrumentales en cuanto van dirigidos a asegurar provisionalmente los efectos de la sentencia sucesiva, provisionales en la medida que la situación que se constituye en virtud de estos procedimientos no tiene carácter definitivo.

Una vez repasadas las líneas generales del Instituto pasa Rizzo a estudiar, en concreto, la posible aplicación de las medidas cautelares a la tutela de los derechos nacidos de la relación de trabajo.

Estima el autor cómo en este supuesto las condiciones exigidas para la aplicación de los procedimientos previstos en el artículo 700 se cumplen íntegramente, por lo que ofrece una respuesta afirmativa a la cuestión planteada. Dentro del análisis general a que se acaba de hacer referencia centra su atención en la relevante aplicación de los procedimientos de urgencia en los supuestos de juicios de impugnación de despidos. Expone dentro de este apartado la legislación anterior

para poner de manifiesto la innovación que ha significado el artículo 18 del *Statuto dei lavoratori* en cuanto considera anulable el despido sin justa causa o motivo justificado, lo que reviste importancia fundamental por cuanto equipara sus efectos al despido por represalia y al desprovisto de las formalidades prescritas por la ley. Esta afirmación tiene, en su parecer, especial relieve en lo que hace referencia a la aplicación de los procedimientos de urgencia, en la medida que supone que el despido sin justa causa o por motivo injustificado tiene un vicio radical y no produce en modo alguno extinción de la relación laboral, como sostenía la doctrina ante la legislación anterior. Todo ello permite, en su opinión, la plena aplicación de los procedimientos de urgencia ex artículo 700 a los supuestos de impugnación en juicio de despidos, por cuanto la relación laboral no extinguida por el despido injustificado, continúa y, por tanto, el procedimiento de urgencia atenderá en estos supuestos derechos subjetivos nacidos para el trabajador de la propia relación subsistente. MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

#### RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 1, enero-marzo 1973.

F. SANTORO - PASSARELLI: *Diritto soggettivo e interesse legittimo dei sindacati al rispetto della libertà sindacale nei luoghi di lavoro*. Págs. 3-14.

Una innovación sustancial del artículo 28 del Estatuto ha sido atribuir a los Sindicatos un derecho subjetivo al respeto, por el empresario, de todas las manifestaciones de la libertad sindical en los lugares de trabajo. Este derecho no se reconoce a todos los Sindicatos, sino sólo a las asociaciones sindicales nacionales» legitimadas a obrar a través de sus «organismos locales».



En cuanto a la posibilidad de aplicación del artículo 28 del Estatuto a los entes públicos, hay que decir que las disposiciones del Estatuto se aplican a las relaciones de trabajo de los entes públicos económicos y «a las relaciones de empleo de los trabajadores de otros entes públicos, salvo que la materia sea regulada de modo diverso por normas especiales». La materia a la que se refiere es la regulada en los distintos títulos del Estatuto. Respecto a los Sindicatos, es toda la materia sindical. Ninguna otra norma legal atribuye una posición subjetiva autónoma a los Sindicatos frente a la Administración pública, en relación a la libertad sindical.

La distinción entre el Estado y los otros entes públicos se realiza por la existencia de normas de carácter sindical en el Estatuto de los empleados civiles del Estado, normas que no se aplican para los otros entes públicos. La razón está en la posición de supremacía del Estado en relación a dichos entes. Por tal motivo, el artículo 28 no se aplicaría al Estado y, en opinión del autor, tampoco a los otros entes públicos «a falta de una derogación explícita del principio de separación de poderes y a la distinción de las jurisdicciones, ordinaria y administrativa». Piensa que es inadmisibles un derecho subjetivo de los Sindicatos en relación a la Administración pública y se pregunta si no es posible, combinando el artículo 28 con el artículo 37, reconocerles un interés legítimo respecto a la libertad sindical; en tal caso tal interés podría ser hecho valer ante los Tribunales administrativos sin distorsiones en la disciplina del artículo 28.

G. GIUGNI: *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*. Págs. 14-28.

El presente trabajo es un capítulo de un estudio más amplio sobre «The Peace obligation» de derecho comparado sobre la

huelga y acción de empresa en Francia, Italia, Gran Bretaña, Alemania Occidental, USA y Suecia.

Se pone de relieve que la obligación de paz presupone la existencia de un acuerdo entre las partes, llegado a término bien por ellas mismas, por principios legales o por la Jurisprudencia. Esto ocurre cuando la obligación de paz tiene un efecto obligatorio, no importando cuál haya sido la intención de las partes. Este deber de paz obligatorio existe en casi todos los países examinados, si bien con matices distintos.

La experiencia demuestra que esta obligación — que tiene un fundamento político — ha sido siempre establecida con propósitos restrictivos a la acción de empresa y generalmente con oposición de los Sindicatos.

Se estudian los diversos tipos de obligaciones de paz. Una clasificación fundamental elaborada en Alemania y difusamente adoptada en otros países, es la basada en la distinción entre obligación de paz relativa y absoluta, la primera cubre sólo las materias acordadas en el contrato, la segunda, todas las formas de acción de empresa durante la duración de un convenio.

El autor va exponiendo una serie de problemas y las soluciones alcanzadas en los distintos países examinados. Un problema planteado por los Sindicatos ingleses y que es uno de los factores determinantes de la agonía de la obligación de paz en Italia, es el del mantenimiento de las restricciones voluntarias, asumidas frente a los sustanciales cambios en la organización de la empresa por parte del empresario.

La obligación de paz concierne a todos los medios de acción de empresa, pero concretándonos sobre la huelga y sobre la garantía de no huelga, el problema más importante es saber si por huelga se ha de entender sólo la mera interrupción

del trabajo o también las acciones preparatorias e instrumentales de ella.

Después el autor pasa a analizar el problema de los sujetos sobre los cuales puede recaer la responsabilidad en caso de violación de los acuerdos. Se recurre a la distinción —obligacional y normativa— del contenido del convenio colectivo.

Por último, se examinan los remedios legales contra las violaciones de las obligaciones de paz. Los establecidos en el Derecho civil son considerados ineficaces. Más efectivas son las sanciones disciplinarias contra cada trabajador mientras ello sea posible.

La pregunta sobre en qué medida la obligación de paz ha modelado un método de «relaciones industriales» puede difícilmente encontrar respuesta. Se puede decir que la obligación de paz no es un objetivo en sí mismo sino un instrumento para la actuación política, del Estado o de las partes contratantes, que son diferentes en relación a las variables socio-política o culturales.

R. PESSI: *Il potere direttivo dell'imprenditore ed i suoi nuovi limiti dopo la legge 20 maggio 1970, n. 300*. Páginas 28-107.

Se intenta una nueva calificación jurídica del poder de dirección del empresario tomando como punto de partida la noción legal de empresa y empresario; a su vez comprueba que este poder es una cualidad esencial de éste.

Hay que ver si la subordinación se puede configurar como posición jurídica autónoma respecto a la obligación de trabajar partiendo del presupuesto de que el contrato de trabajo es una reglamentación de intereses contrapuestos y de que uno de los sujetos es portador de un interés jurídicamente calificado como «directivo-organizativo». Una vez demostra-

do que no está en una posición autónoma respecto a la obligación de trabajar sino que forma parte de ésta, resulta evidente que para determinar el comportamiento debido o el objeto de la obligación será suficiente precisar sólo la calificación contractual, esto es, la variedad de comportamientos debidos por las partes, sino que será necesario determinar el *quantum* de subordinación, esto es, el poder de dirección su contenido, sus límites.

Se examina la naturaleza del poder disciplinario y del *ius variandi* a fin de ver si son subsumibles en el poder de dirección o es necesario hablar de tres posiciones subjetivas distintas, cuyo ámbito, límites y contenido vienen determinados en el acto de estipulación del contrato. El poder disciplinario puede definirse como el poder de dirección, entendido como reacción a la violación de las disposiciones dictadas y, por tanto, como la no-realización del comportamiento debido. Por otra parte, mientras el poder de dirección no dé lugar a ninguna modificación de las situaciones jurídicas preexistentes debe definirse como una facultad; el *ius variandi* puede calificarse como poder en cuanto no modificando la situación preexistente, produce un efecto jurídico de menor entidad, esto es, individualizar la actividad debida entre aquellas potencialmente contenidas en el objeto de la obligación. Por tanto, parece necesario subrayar como conclusión el nexo funcional que une el poder de dirección al poder disciplinario y al *ius variandi*, que deriva de su origen contractual. La confirmación del contrato como el momento de máxima garantía de la autonomía de los contratantes consiente al trabajador establecer contractualmente el *quantum* de subordinación y más exactamente individualizar los límites del derecho de crédito que nacen de la relación obligatoria. El poder de dirección encuentra nuevos e importantes límites que nacen de la voluntad contractual de la otra

parte o de la intervención del legislador para garantizar la igualdad contractual de las partes.

En la segunda parte del trabajo se estudia, en general, el problema de los límites externos e internos del poder de dirección y, más concretamente, los establecidos por el Estatuto de los trabajadores y por los convenios colectivos. Es necesario poner de relieve que operan en dos momentos distintos, uno anterior a la estipulación del contrato y otro que se refiere a la ejecución del contrato y al ejercicio mismo del poder de dirección. El autor va analizando diversos artículos del Estatuto que, piensa, imponen ciertos límites.

La presencia del Sindicato en la Empresa constituye una limitación a la discrecionalidad organizativa del empresario; a la pregunta de qué significado tiene este tipo de limitación piensa que no opera más que marginalmente sobre el contrato individual de trabajo salvo para la relación de trabajo de los dirigentes sindicales. Para el resto, la legislación en examen opera sólo en relación al empresario en cuanto organizador de bienes, entre los cuales está el trabajo. En realidad la normativa actúa no tanto como límite preventivo cuanto como presupuesto necesario para una reglamentación analítica del contenido del contrato de trabajo.

Piensa que es útil subrayar cómo la negociación colectiva ha ampliado la materia de los derechos sindicales, así respecto a los organismos de empresa — *consiglio* de fábrica y *delegati di reparto* — y los permisos retribuidos.

Otro aspecto de gran interés es la indicación del tiempo en que deberá ser prestada la actividad laboral. El autor cree que está en un error la doctrina que lo considera como un límite a la posibilidad de empleo y de utilización de la mano de obra por parte del empresario. Estamos, dice, ante una determinación

inicial de los derechos y obligaciones que nacen para las partes del contrato de trabajo.

G. FALGUCCI: *Il riconoscimento dei diritti sindacali negli ordinamenti italiani e francese*. Págs. 107-136.

Se analiza primero la situación legal de los Sindicatos en Francia e Italia y el esfuerzo de los movimientos sindicales hasta conseguir la emanación de sus respectivos Estatutos, los cuales se han llevado a cabo después de un largo período de gestación sindical y política, para luego centrarse en el examen comparativo de las experiencias jurídicas sobre el reconocimiento de los derechos sindicales.

El derecho a fijar carteles es regulado casi idénticamente en ambas normativas, lo mismo que la obligación del empresario de poner a disposición de las secciones sindicales un local común idóneo para el ejercicio de sus funciones. El texto italiano añade respecto al francés la posibilidad de que el local en cuestión se encuentre no ya en el interior de la Empresa sino en sus inmediaciones.

En cuanto a los beneficiarios de los permisos retribuidos — cuyo objeto es permitir a los dirigentes sindicales el cumplimiento de su mandato — la legislación francesa prevé menor número de ellos pero en compensación establece mayor número de horas.

Ambos ordenamientos se diferencian notablemente respecto a las cuotas sindicales; la legislación italiana atribuye el derecho a hacer proselitismo a todas las organizaciones. Es más amplia.

Con el derecho de Asamblea se ha querido dar a los trabajadores la posibilidad de discutir sus problemas en los mismos lugares de trabajo — efecto psicológico — para evitar una dificultad organizativa — efecto material —. Este derecho, en Francia, está limitado a los trabajadores

inscritos al Sindicato mientras en Italia está abierto a todos.

La constitución de los representantes sindicales de Empresa plantea problemas; uno de ellos es su representatividad. Se analiza ampliamente este concepto en ambos Estatutos, para terminar afirmando que «ambos legisladores han privilegiado las estructuras sindicales preexistentes prescindiendo de la libre y puntual manifestación del consentimiento de los trabajadores adscritos a las Empresas». Se ha querido contraponer al compacto Sindicato patronal el de trabajadores fuertes y unidos.

Los mecanismos establecidos para la protección contra los despidos de los di-

rigentes sindicales son eficaces; en Francia es necesario el previo consentimiento de la Inspección de Trabajo.

Las sanciones son de idéntico tipo: multa o arresto. Ambas normativas no podían prever analíticamente los supuestos de los comportamientos antisindicales, por eso su calificación corresponde al magistrado. Pero la creación jurisprudencial del comportamiento antisindical contrasta con los principios inspiradores del Derecho penal.

En resumen, el legislador italiano ha satisfecho con mayor amplitud que el francés las peticiones del movimiento sindical.- M.<sup>a</sup> DOLORES ALONSO VALCA.

## INTERNACIONAL

### REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO

Vol. 89, núm. 4, abril 1974.

ROLANDO CUVILLIER: *El trabajo y los trabajadores intelectuales ante las ideas y la práctica social.* Págs. 323-351.

El objeto de este artículo es verificar si los trabajadores intelectuales, ante su creciente proceso de proletarianización en las sociedades modernas, deben plantear sus problemas dentro de las prácticas sociales existentes, de manera similar a los demás trabajadores asalariados o, por el contrario, es necesario que elaboren una alternativa distinta.

La autora considera que las ideas y práctica social dominante en la actualidad se ha ido constituyendo a partir de las actividades de los obreros y empleados; hoy el trabajo intelectual tiene una naturaleza distinta que exige una actitud distinta en el plano social.

En principio el trabajo intelectual requiere una capacidad mental adquirida después de largos estudios y con miras al manejo de la abstracción. Pero no hay que olvidar que el componente mental impera en cualquier actividad humana, incluso en la manual, lo que ocurre es que resulta absolutamente dominante en el trabajo intelectual.

Pero a partir de lo anteriormente expuesto, la autora destaca la frecuente confusión que se produce entre los trabajadores intelectuales y los empleados, porque los dos son trabajadores no manuales, sin tener en cuenta que el proceso tecnológico distingue entre tareas de ejecución y tareas de decisión, organización y programación, y así las primeras, sean manuales o no, las realizan los obreros y empleados, pero las demás son específicas de los trabajadores intelectuales.

Por otra parte, y tradicionalmente, se ha venido remunerando «el hacer» y no «el pensar», por lo que sólo muy recientemente la medicina laboral ha prestado

interés a la salud mental de los trabajadores.

En realidad lo que ha ocurrido es que en la práctica social no se ha reconocido como verdadero trabajo aquel que es predominantemente mental.

Como ha observado Alan Fox (1) «sólo una pequeña proporción de trabajo, incluido principalmente en las tareas de carácter directivo, profesional, científico, artesanal, intelectual y artístico, ofrece algo sustancial en forma de recompensa intrínseca», mientras que los restantes trabajadores no se satisfacen en absoluto por el trabajo realizado, éste no ocupa ningún lugar en su vida personal y tratan de olvidarlo tan pronto como lo abandonan. En resumen, el trabajo es considerado como un mal necesario para ganarse la vida.

Es infrecuente la reivindicación de la calidad del trabajador por parte de los propios trabajadores intelectuales, los cuales, a menudo, han perdido el poder de decidir la orientación de su trabajo o la utilización de sus resultados en contra de sus planteamientos éticos y técnicos.

Una de las causas de ineficacia en sus reivindicaciones provenga posiblemente, como así opina la autora del artículo, de que no se ha escogido el cauce sindical para plantear sus opciones sino el de las asociaciones profesionales, instituciones idóneas para la práctica de la profesión liberal pero que en absoluto responden a las necesidades actuales del intelectual asalariado.

La autora termina el artículo resaltando una vez más las profundas diferencias existentes entre intelectuales y obreros y empleados, siendo su papel clave en todo el sistema social y más concretamente respecto a la lucha por la calidad de la vida.

(1) *Sociology of work in industry, Themes and issues on modern sociology*. Collier Macmillan, Ltd., Londres, 1971, página 14.

Sin embargo, es presupuesto indispensable el reconocimiento a los intelectuales de una serie de garantías como son: iniciativa individual, libertad de expresión profesional, suficientes medios para realizar un buen trabajo, etc., pero lo más importante sería la toma de conciencia, por parte de los propios trabajadores intelectuales, de la necesidad de utilizar otros métodos, adaptados a la naturaleza de su trabajo, y fuera de la práctica social imperante.

A. KRUGER: *Negociaciones colectivas en el sector público: algunos experimentos canadienses*. Págs. 353-368.

A menudo se ha considerado al Canadá como el quincuagésimo primer Estado de los que componen los Estados Unidos. Esta aseveración se ha visto confirmada en el plano laboral numerosas veces, ya que ambas legislaciones son muy parecidas.

Sin embargo, el objeto de este artículo es describir algunas de las peculiaridades canadienses en materia de negociación colectiva en el sector público. Para ello, el autor comienza señalando las características fundamentales de la negociación colectiva en general. Así nos encontramos con que esta negociación corre a cargo de unos Comités, los cuales deciden sobre la legitimación de un agente negociador exclusivo en la unidad de que se trate, asimismo, la buena fe debe presidir las negociaciones, estando permitidas las huelgas y cierres patronales en caso de no llegar a un acuerdo. Los acuerdos escritos son de observancia obligatoria, y el arbitraje es el método comúnmente adoptado en los casos de conflictos en materia de interpretación.

El sector público de este país, sobre todo los empleados municipales, observan los mismos procedimientos de negociación que el sector privado, sin embar-

go, observa el autor que los funcionarios gubernamentales de alto nivel han seguido otros métodos que son los que él se detiene a estudiar.

Una vez explicado el federalismo canadiense, así como las leyes que regulan las relaciones laborales de los servicios públicos, Kruger resalta una diferencia importante respecto del sector privado, como es la delimitación del alcance de la negociación colectiva, de la que se excluyen expresamente las siguientes cuestiones:

— Aquellas que requieren la intervención del Parlamento, excepto si tal intervención tiene por objeto la asignación de fondos para llevar a cabo las disposiciones de los contratos colectivos.

— Aquellas en que rige la siguiente legislación: ley de subsidios de los funcionarios gubernamentales, ley de disciplina en los navíos nacionales, ley de empleo y ley de jubilación en los servicios públicos.

Planteado un conflicto, el agente negociador puede intentar su resolución sometido el caso a una junta de conciliación, y únicamente en el supuesto de no ser resuelto de esta manera puede iniciarse una huelga. Una vez adoptada esta decisión por el agente negociador, el Gobierno está compelido legalmente a aceptarla.

Sin embargo, en Canadá existen una serie de empleados que no están autori-

zados a declararse en huelga; son aquellos que pertenecen a los servicios llamados de «emergencia», es decir, los que no pueden interrumpirse porque supondría una amenaza pública.

Junto a estos empleados, y en su misma situación, se hallan los que no pertenecen a una unidad negociadora legitimada, los pertenecientes a una unidad negociadora que ha optado por el método del arbitraje, o aquellos para los que todavía se halla en vigor un contrato colectivo.

Después de enunciar las disposiciones de carácter restrictivo a que deben someterse los conflictos, así como los problemas más significativos suscitados por la aplicación de la legislación laboral, el autor señala que este modelo federal sólo ha sido seguido por una provincia canadiense, estudiando a continuación aquellas otras que utilizan otros métodos distintos, como son: Nueva Brunswick, Ontario, Saskatchewan, Quebec, etc.

En conjunto, y de forma global, el autor es de la opinión que la experiencia canadiense es positiva, y teniendo en cuenta la constante expansión del sector público resulta previsible la sindicación para poder negociar de grupos hasta hoy hostiles.

El problema finalmente planteado consiste en saber hasta dónde llegará la tolerancia del Gobierno canadiense que permite que importantes cuestiones de política económica sean resueltas mediante métodos arbitrales. — ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA DÍEZ HORTELANO.

# REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Director: JESÚS FUEYO ALVAREZ  
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 CARVAJAZ, Torcato 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. 197 (septiembre-octubre 1974)*

### *Estudios:*

Gonzalo Fernández de la Mora: «La crítica balmesiana del estado demoliberal».  
Ricardo Campa: «El sindicalismo como intermediario del conflicto entre la sociedad civil y la sociedad política».  
Emilio Serrano Villafañe: «El realismo filosófico en Santo Tomás».  
Dalmacio Negro Pavón: «Lo público y lo privado».  
Jorge Uscatescu: «Aniversario de Emmanuel Kant».  
Bonifacio García Solís, O. P.: «El fenómeno del hambre y la teología moral».

### *Notas:*

Alfonso Rodríguez Palencia: «Alienación».  
José Luis Porto Riveira: «El tema de la alienación en Juan Jacobo Rousseau».

### *Sección bibliográfica.*

*Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.*

### *Precio de suscripción anual*

España ... ..	700,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	18,— \$
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 OLZA, Juan I. BERMEO GIRONÉS, José M.º BOGNERA 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 OLZA, Fernando SANZ DE BUJANDA, José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANYAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 74 (mayo-agosto 1974)

### ESTUDIOS:

- J. González Pérez: «Los efectos de la inscripción de los actos administrativos».
- R. Martín Mateo: «El control de las transferencias tecnológicas».
- M. Baena del Alcázar: «Una primera aproximación a la nueva ley de Colegios profesionales».

### JURISPRUDENCIA:

- I. *Comentarios monográficos*
  - J. M. Castells Arteche: «Un aspecto del valor tributario de los expedientes administrativos».

#### II. *Notas*

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

### CRÓNICA ADMINISTRATIVA:

#### I. *España*

- S. Alvarez Gendín: «La reforma de lo contencioso-administrativo en el Proyecto de Bases de la Ley Orgánica de Justicia».
- V. Rodríguez Vázquez de Prada: «En torno a las Segundas jornadas de la función pública».

### DOCUMENTOS Y DICTÁMENES:

«Proyectos de ley de Bases del Régimen local».

### BIBLIOGRAFÍA:

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

#### *Precio de suscripción anual*

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

### Pedidos:

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



# REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente: José María Cordero Torres

Camilo Barcia Trelles, Emilio Beladiez, Eduardo Blanco Borbúquez, Gregorio Burguño Alvarez, Juan Manuel Castro Real, Félix Fernández-Shaw, Jesús Fueyo Alvarez, Rodolfo Gil Benumeya, Antonio de Luna García (♀), Enrique Manera Regueyra, Luis García Arias (♀), Luis Mariñas Otero, Carrion Martín de la Escalera, Jaime Menéndez (♀), Bartolomé Mostaza, Fernando Morillo Rubiera, Román Perpiñá Grau, Leandro Rubio García, Tomás Mestre Vives, Fernando de Salas, José Antonio Varela Daponte, Juan de Zavala Castilla

*Secretario:*

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 135 (septiembre-octubre 1974)

### *Estudios:*

- «Los límites de España», por José María Cordero Torres.
- «Ensayo interpretativo de un dilatado período histórico», por Camilo Barcia Trelles.
- «¿Está defendida Europa?», por el general Pierre Gallois.
- «Chipre, víctima de la geopolítica», por Enrique Manera.
- «Más sobre las relaciones internacionales: ciencias auxiliares e ideología y objetividad», por Leandro Rubio García.
- «Etiopía: final del reinado de Haile Selassie» (I), por Julio Cola Alberich.
- «La República Federal de Alemania a prueba de golpes», por Stefan Glejdura.

### *Notas:*

- «La declaración de principios hispano-norteamericanos», por Fernando de Salas.
- «Encrucijadas actuales del pueblo palestino», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Geopolítica de puertos en la Cuenca del Plata», por José Enrique Graño Velasco.
- «El sistema del Derecho espacial», por Fr. M. von Rauchhaupt.
- «Estado ruso e Iglesia ruthena» (II), por Angel Santos Hernández, S. J.
- «Aniversarios olvidados: treinta años del "Levantamiento Nacional Eslovaco", de 1944, y el "Levantamiento Anti-Invasión, de 1968», por Stefan Glejdura.

*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)

## 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», cobra su expresión estudiosa en el contenido positivo, al tiempo que el autor trata de hallar en su estudio los fundamentos incommovibles de este sagrado derecho como una formulación práctica atendiendo a los condicionamientos sociales que exige hoy el campo de la convivencia social. Sobre esta problemática se estudia la parte doctrinal y el fundamento filosófico jurídico del derecho a la libertad religiosa, para señalar después las limitaciones de la libertad humana y las exigencias que puede plantear por razones de orden público.

La obra queda actualizada para la consideración del estudio en la materia con unos Apéndices en los que se recogen las declaraciones que sobre este tema ha pronunciado el Concilio Vaticano II, el Consejo Ecueménico 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 15,5x25 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 fundamentada 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 x 23 centímetros. Edición 1972. 256 págs. Colección «Historia Política».

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

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

Precio : 225 ptas.

## UNIVERSIDAD Y POLITICA. TRADICION Y SECULARIZACION EN EL SIGLO XIX

For *Análisis* OLLERO TASSARA. Un volumen en rústica de 15 x 22 centímetros. Edición 1972. 240 págs. Colección «Historia Política».

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

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

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

Precio : 250 ptas.

# REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

*Cuatrimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERIA

Carlos AGULLÓ CAMPOS-HERRERO. César ALBIÑANA GARCÍA QUINTANA. Enrique BALLESTERO PAREJA. José María BEASCOECHA ARIZONA. Lucas BELTRÁN FLORES. Ramiro CAMPOS NORDMANN. Carlos CAMPOY GARCÍA. Francisco DOMÍNGUEZ DEL BRÍO. Manuel FUENTES INDEUROZQUI. José GONZÁLEZ PAZ. José ISBERT SORIANO. Julio JIMÉNEZ GIL. Teodoro LÓPEZ CUESTA. Mariano MARTÍN LOBO. Gonzalo PÉREZ DE ARMIÑÁN. José Luis PÉREZ DE AYALA. Andrés SUÁREZ GONZÁLEZ

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 67 (mayo-agosto 1974)

### *Artículos:*

- Andrés Santiago Suárez Suárez : «La estructura financiera óptima de la firma y la tasa de retorno requerida».
- Carlos Romero : «Modelos de selección de carteras de valores bursátiles, con aplicaciones a las bolsas españolas».
- Ceferino Rodríguez Esclero : «Política económica regional: Algunas consideraciones».
- Enrique Mut Rébola : «El desarrollo económico y social aproximadamente a una síntesis de la teoría económica».
- Luis Ruiz-Maya : «Análisis dinámico de la variación del número de explotaciones agrarias entre los censos de 1962 y 1972».

### *Documentación:*

- E. Langa Mora : «O. C. D. E. : El impuesto negativo sobre la renta, una propuesta en Inglaterra».

### *Reseña de libros.*

#### *Precios de suscripción anual*

España ... ..	560,— 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 INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

*Trimestral*

CONSEJO DE REDACCION

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 extension of Max Weber's theory of bureaucracy».  
Dalmacio Negro Pavón: «Cambio social y cambio histórico en Hegel en relación con la ética de la responsabilidad».  
Raj P. Mohan: «A structural functional analysis of defence and non-violence».  
E. Dhand y S. Kapoor: «La planificación familiar en la India».  
Germán Prieto Escudero: «Indicadores de tensiones familiares».  
Juan B. 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 ... ..	850 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

# REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

*Bimestral*

*Director:* José Mariano López-Cepero y Jurado.

*Subdirector:* Jesús Cubero Calvo.

Editada por el Departamento de Información, Documentación  
y Publicaciones

*Director:* Modesto Ruiz de Castroviejo y Serrano.

*Redactor-jefe:* Luis Valero de Bernabé y Martín de Eugenio.

*Consejo de Redacción:*

María-Hayde Alberá Rolón, José Blanco Fernández, Adolfo de Luxán Meléndez, Antonio Fernández Palacios, Paulino González Rodríguez, Elena Huerta Bernádez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khel Wielbel, Clemente Martín Barroso.

*Centro de Publicaciones:* Director: Fernando Martínez Candela.

## Sumario del núm. 54 (agosto 1974)

*Estudio superior: "Juventud y desarrollo" (1)*

Tenerife, 1974

*Presentación:* Convocatoria. Realización.

*Palabras de apertura.*

*Miembros de estudios:* Comité de honor. Comité de trabajo. Comisiones de estudios.

*Esquema de trabajo.*

*Conclusiones de las Comisiones:*

*Primera Comisión:* Análisis de la realidad juvenil española.

*Segunda Comisión:* Análisis del desarrollo español y su impacto en la juventud.—*Tercera Comisión:* Valoración del potencial humano-juvenil y de las tendencias en la juventud y el desarrollo.

Adhesión al Consejo Nacional de Trabajadores: Juventud Trabajadora.

*Bibliografía sobre juventud y desarrollo.*

*✓ Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Menor:*

Convocatoria: «I Mesa Redonda sobre la Situación de la mujer joven española», organizada por el Instituto de la Juventud.

## *Precios de suscripción anual*

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

Dirección, Redacción, Administración:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,  
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Riscal, 16. — MADRID-4

# REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director: JORGE XIFRA HERAS

Sumario del núm. 24 (segundo semestre 1974)

## *La comunicación en la gran ciudad*

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

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

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

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

### *Notas e informes:*

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

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

# REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

*Trimestral*

Director: ANTONIO POCH Y GUTIÉRREZ DE CAVIEDES

Secretario: ROMÁN MORENO PÉREZ

Sumario del núm. 2 (mayo-julio 1974)

## *Estudios:*

- Camilo Barcia Trelles: «Polémica de la nueva Europa».  
J. W. Schneider: «La unidad en el Benelux».  
Antonio Ortiz-Arce: «El tratado de Establecimiento entre el Estado español y la República Federal de Alemania, de 28 de abril de 1970».  
Gil Carlos Rodríguez Iglesias: «El ordenamiento jurídico de las Comunidades Europeas; caracteres generales y elementos constitutivos».

## *Notas:*

- Victoria Abellán: «Medidas generales necesarias para el establecimiento de personas físicas en la CEE».—Victoria Abellán: «Actividades de la Comisión Económica para Europa (1947-1972)».—Antonio Sánchez-Gijón: «Cronología básica del Acuerdo España-CEE».

## *Crónicas:*

- Gloria María Albiol y Gregorio Garzón: «Consejo de Europa»: I. Asamblea Consultiva. II. Comité de Ministros.—Eduardo Vilariño: «Instituciones Comunitarias»: I. General.—Gonzalo Junoy y Pedro Bofil: «Instituciones Comunitarias»: II. Parlamento Europeo.—Bernardo Alberti: «Instituciones Comunitarias»: III. El Consejo de la CEE.—Francisco J. Vanaclocha: «Instituciones Comunitarias»: IV. La Comisión: Transportes. Servando de la Torre: «Instituciones Comunitarias»: IV. La Comisión: Política financiera y presupuestaria.—Victoria Abellán: «Comisión Económica para la Europa de las Naciones Unidas».—Vicente Blanco: «O. C. D. E.».—Gaspar Gómez de la Serna: «Comité intergubernamental para las migraciones europeas».

## *Jurisprudencia.*

## *Documentación.*

## *Sección bibliográfica:*

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

## *Precio de suscripción anual*

España ... ..	600,-- pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	12,-- \$
Otros países ... ..	13,-- \$
Número suelto: España ... ..	250,-- pesetas.
"    "    Extranjero ... ..	4,-- \$

Pedidos:

**L E S P O**

Arriaza, 16. — MADRID (8).