

ESPAÑA

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Número 138, abril-junio de 1980

JOAQUÍN TENA ARTIGAS: *La población escolar española.*

Se ofrece de una manera sintética el grado de escolarización en los diferentes niveles y ramas de la enseñanza en España, así como la distribución relativa de la población escolar entre los mismos.

FÉLIX DÍEZ BURGOS: *Escolarización: presente y futuro.*

Los objetivos del Ministerio de Educación pueden concretarse en «una educación de calidad cada vez más extensiva a todos, que sirva como instrumento progresista de igualación social y que se desarrolle en el respeto a la libertad.

IRENE GUTIÉRREZ RUIZ: *¿Tiene calidad suficiente la educación en España?*

Hoy por hoy no disponemos de estudios globales fiables que permitan extraer conclusiones acerca de la educación en España, pero en este trabajo se procura ofrecer una respuesta aproximada. Si bien no puede responderse

afirmativamente, tampoco de forma totalmente pesimista. Otro problema es el de las causas de estas situaciones y el de las acciones que deben emprenderse, en las que corresponde probablemente una buena parte a la Administración educativa, pero también, sin duda, a cuantos estamos de una manera u otra implicados en la tarea educadora.

JOSÉ LUIS NEGRO FERNÁNDEZ y MARÍA DOLORES GONZÁLEZ BARÓN: *Profesionales de la enseñanza: discriminados y desorganizados.*

Es lógico que quienes son protagonistas de la educación, junto a los alumnos, sean protagonistas de todo el ordenamiento de la educación; pero la lógica no siempre es cómoda y se prefieren otros caminos.

Es imprescindible que acaben los enfrentamientos propiciados con miras políticas entre la enseñanza estatal y la privada, pues perjudican a todos los sectores, en especial al docente.

El artículo 27 de la Constitución y su interpretación (Encuesta y textos parlamentarios).

Las preguntas que se formulan son: ¿Qué significa el reconocimiento de la libertad de enseñanza?, ¿qué significado y amplitud tiene la libertad de cáte-

dra?, ¿considera implícito en el reconocido derecho a la creación de centros el de la dirección de los mismos? En caso afirmativo, ¿cómo conjugar debidamente este derecho con el de libertad de cátedra?, ¿qué máximos y mínimos delimitan la intervención de los profesores, padres y, en su caso, alumnos en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos?, y ¿cree posible todavía un pacto escolar entre el Gobierno y la oposición?

Contestan, por UCD, Miguel Herrero Rodríguez de Miñón, y por el PSOE, Manuel García Navarro, Jesús Gómez Llorente y Gregorio Peces Barba, mediante textos de las intervenciones de los mismos en el Congreso.

JUAN MARÍA LUMBRERAS MEABE: *Ideas claras sobre la libertad de enseñanza.*

Todos deseamos llegar a un «pacto escolar» entre los distintos partidos políticos, pero su plasmación se ha de hacer a la luz de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales, así como de la experiencia en el mundo libre, y su realización será, sin duda, fruto de un proceso largo de maduración.

TOMÁS ZAMARRIEGO, S. J.: *El Estatuto de Centros Escolares y su ideología.*

Las discrepancias que dictaron en su día el «consenso» constitucional, al no poder conciliarse en el texto de este Estatuto, han conducido a los duros debates y enfrentada votación que han acompañado su itinerario legislativo. El desarrollo del artículo 27 de la Constitución perfila con nitidez esas discrepancias en los puntos clave del

Estatuto: libertad de enseñanza, libertad de expresión docente y participación.

ALFREDO CASADO TARANCIÓN: *La participación de la comunidad educativa en la escuela.*

Toda comunidad educativa debe participar en la función educadora del centro escolar. Ha de ser la urgencia y necesidad del acto educativo en profundidad el que haga brotar como venero permanente la participación. Debe ser la problemática educativa por la que atraviesan nuestros centros la que exija la creación de la comunidad educativa, si aún no está constituida de hecho y de derecho.

JOAQUÍN GOROSQUIETA: *La gratuidad en la enseñanza obligatoria.*

Limado de algunas discriminaciones marginales, eliminado el riesgo de «transitoriedad permanente» que encubre su disposición transitoria primera, y corregido su actual artículo 12, el proyecto de Ley de Financiación de la Enseñanza Obligatoria es plenamente válido como instrumento para establecer la gratuidad de la Educación General Básica y Formación Profesional, ciclo 1.º.

RUFINO SORIANO TENA: *Problemas financieros de la enseñanza no obligatoria.*

Salvo pocas excepciones (secciones filiales de Institutos y unas insignificantes tasas académicas abonadas por los alumnos estatales), en España sigue manteniéndose la casi total equivalencia entre enseñanza estatal y gratuita y no estatal y de pago. Esto en cuanto a precios de venta; porque en cuanto a costes lo que acontece es que la gratui-

ta, es decir, la estatal, cuesta sensiblemente más que la de pago no estatal.

JESÚS LÓPEZ MEDEL: *La escuela en Europa. La escuela en España.*

La calidad de la enseñanza, que afecta a la pública y privada, no sólo surge de una ausencia de discriminación económica, en uno u otro sentido, sino además en la competitividad, y en la posibilidad de consideración de servicio docente a todos los efectos, sin discriminación y con homologación retributiva.

HENRI BRUGMANS: *Acerca de la escuela «públicas». Reflexiones desde la historia.*

En su Congreso de Groningue (1902) el Partido Obrero Socialdemócrata holandés votó mayoritariamente una resolución en favor de la igualdad integral —es decir, esencialmente financiera— entre todas las escuelas reconocidas, cualquiera que fuese su orientación, racionalista o religiosa. Desde entonces esa «igualdad» llegó a ser parte integrante del programa socialista.

REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL

Número 5, enero-marzo de 1980

BERNARDO GONZALO GONZÁLEZ y FIDEL FERRERAS ALONSO: *La participación de los interesados en la gestión de la Seguridad Social española.*

El propósito principal de este estudio no es otro que facilitar el debate en sus aspectos técnicos e instrumentales mediante el acopio y ordenada sistematización de cada dato y de su significado

propio y de relación. Ello no obsta para que al paso sean consideradas cuestiones sustantivas tales como la de la justificación política-social de las instituciones participativas de la Seguridad Social a la luz de las cambiantes circunstancias históricas. Sólo tal planteamiento asegura una estimación crítica productiva —incluso aunque fuera errónea— de las técnicas empleadas y encauza los debates en la dirección de los *problemas reales*.

En este sentido, la primera cuestión que conviene advertir es el contraste entre la revitalización, hoy y aquí, del tema participativo y su ya larga *decadencia en el contexto internacional* más próximo; *decadencia* —y esto es lo que verdaderamente importa subrayar— consecuente con el acelerado dinamismo proverbial de la Seguridad Social. Así, en los demás sistemas nacionales renovados el tema de la participación en ésta no se aborda autónomamente y con caracteres propios, sino subsumido y sin particular relieve en la *problemática global de la necesidad de la presencia ciudadana en la planificación y toma de decisiones del «Estado-Administración» o «Estado gestor» de nuestros días*.

La cuestión asume así distinto *fundamento, contenido y formas* diferentes y nuevos *canales* de concreción absolutamente incompatibles con los que determinaba el régimen de autogestión privada propio de los antiguos Seguros Sociales. No es de extrañar, por tanto, que el Convenio de la OIT número 102, 1952, haya declarado como cuestión de principio e independiente de cuáles sean el modo de organización, la estructura y la extensión subjetiva del sistema de Seguridad Social existente, la de que la *responsabilidad general respecto de su gestión corresponde siempre a los poderes públicos*.

HANS F. ZACHER y P. A. KÖHLER: *La autonomía administrativa del Seguro Social en la República Federal de Alemania.*

Un estudio hecho por el Instituto para las Ciencias Sociales dio como resultado que el sistema de autonomía administrativa social no está muy arraigado en el conocimiento de los asegurados. Los criterios que tienen los asegurados afectados sobre la colaboración con el Seguro Social son contradictorios. Ciertamente era conocida por una mayoría de los encuestados la colaboración de las asociaciones en la elección de los componentes de los órganos colegiados, así como en el proceso electoral. Por descontento que esta investigación también dio como resultado que estas elecciones sociales no pueden contribuir mucho en favor de los asegurados, debido a la baja participación electoral.

Así de discutiva es la autonomía administrativa del Seguro Social en la República Federal, y nadie piensa en la alternativa de que el Seguro Social pueda superar al Estado. Es reconocido el principio de la autonomía administrativa como antes, pero se discuten la variedad existente de organismos de seguro, el campo de sus competencias, las deficiencias en las descripciones legales, la postura o actitud de las asociaciones de los organismos de seguro y la representación paritaria de los asegurados y de los empresarios. Una reforma podría poner a prueba la figura de la autonomía administrativa.

HENRIK PETERSEN: *La organización administrativa de la Seguridad Social en la CEE. Un estudio especial de la participación de las partes sociales. El caso danés.*

El propósito de este documento es contribuir a la comprensión de las po-

sibles estructuras para la concesión de las prestaciones, describiendo la estructura de las prestaciones del actual sistema danés, comparándola con la existente hasta los años setenta, examinando la participación de los sindicatos y organizaciones patronales en la regulación de la política social. Los restantes aspectos son tratados únicamente en la medida necesaria para la discusión de los acuerdos de organización entre distribuidores y consumidores de prestaciones sociales. Entonces se centra el examen en el sistema vinculado a las relaciones, conexiones e intercambios entre la oferta y la demanda de prestaciones sociales.

CARLOS LÓPEZ-MONÍS DE CAVO: *La organización de la Seguridad Social en el Reino Unido, con especial referencia a la participación de los interesados.*

Después de un sintético pero completo examen del régimen, se indican los órganos de gestión y de participación, tanto en el Ministerio de Salud y Seguridad Social, mencionando entre los segundos el Comité Asesor del Seguro Nacional, el Consejo Asesor sobre Accidentes de Trabajo, la Comisión de Prestaciones Complementarias, la Comisión Adjudicadora de Asignaciones de Asistencia y el Comité Asesor Central sobre pensiones de guerra; como del Servicio Nacional de la Salud, que se estructura en tres niveles: distrito, área y región, y en cada uno de ellos existen órganos de participación, si bien con las peculiaridades específicas británicas, en las que se busca más el pragmatismo que el formalismo.

Julián Carrasco Belinchón

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Mayo-junio 1979

Günter Schaub inicia la sección doctrinal de este número con un estudio sobre *La libertad de expresión en el Derecho individual del Trabajo y en el Derecho de relaciones colectivas en la empresa*. Una introducción recuerda brevemente la garantía de la libertad de expresión contenida en el artículo 5 de la Ley Fundamental y en las Constituciones de los distintos *Länder*, su significado, alcance, objetivo, titular jurídico. El contenido y las limitaciones de la libertad de expresión son objeto también de consideraciones precisas. Entrando ya en el tema central del artículo, estudia la protección de tal libertad en el Derecho de las relaciones colectivas en la empresa: punto de partida es tanto el objetivo general de la *Betriebsverfassungsgesetz* como la prescripción del artículo 74 de esta última en el sentido de prohibir al empresario y al Consejo de empresa toda actividad que perjudique el normal desenvolvimiento de la prestación de trabajo o la «paz de la empresa». Consecuencia de tales presupuestos: prohibición de actividades políticas en la empresa, tanto por el empresario como por el Consejo de empresa; ilicitud del planteamiento de cuestiones políticas en la asamblea de empresa; prohibición al Consejo de empresa como tal de toda propaganda sindical. El segundo plano del estudio es, como anuncia su título, el del Derecho individual: punto

central del mismo es la constatación de que la libertad de expresión no puede quedar afectada por la conclusión de un contrato de trabajo. Su utilización fuera de los límites garantizados por el ordenamiento sí puede tener consecuencias: el artículo se cierra precisamente con el enunciado de los efectos jurídicos que puede tener el uso ilícito de esta libertad, tanto por parte del empresario como por parte del Consejo de empresa o uno de sus miembros.

Klaus Hümmerich estudia *Los derechos del Consejo de empresa en los casos de registro de datos de candidatos a un empleo*. Toma como punto de partida la previsión del artículo 94 de la *Betriebsverfassungsgesetz*, que reconoce facultades de codecisión al Consejo de empresa en la elaboración de cuestionarios de ingreso y en la determinación de los datos personales a incluir en los contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa. Puesto que, normalmente esa facultad de codecisión se articula en un acuerdo de empresa, se detiene a considerar especialmente su posible contenido y condiciones de licitud. Merece también la atención las facultades de la representación del personal en los procesos de toma de datos en relaciones de trabajo ya iniciadas, como es el caso de las entrevistas personales con el trabajador, informes psicológicos, etc. Termina insistiendo en el deber de vigilancia que corresponde al Consejo de empresa en esta delicada materia, en aplicación de la prescripción general del artículo 80 de la Ley antes citada, según el cual el organismo re-

presentativo debe cuidar que las normas vigentes (legales y convencionales) sean aplicadas en todo caso en beneficio del trabajador.

Benno Natzel presenta un breve informe, continuación de un artículo anterior publicado en la misma revista: *Nuevo Derecho de formación profesional: leyes de desarrollo de la Ley de Fomento de plazas de Formación Profesional*. Como ya había señalado anteriormente, la Ley de 1976 es incompleta en aspectos esenciales, no aplicable en la práctica, como ya reconoció el canciller federal en la declaración gubernamental de finales de ese año. La nueva Ley, entrada en vigor a comienzos de 1978, viene precisamente a colmar las lagunas observadas en la anterior, especialmente en materia de financiación, papel de las cooperativas y competencia en cuestiones contenciosas. Termina con algunos datos del aumento de plazas de formación profesional en 1978 y previsiones del Instituto Federal de Formación Profesional.

Hartmut Koch realiza un comentario crítico de una sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de julio de 1976: *Problemas procesales de la gratificación de ahorro del trabajador*. La Ley de formación de patrimonio (*Vermögensbildungsgesetz*) establece el derecho del trabajador a determinadas cantidades para ahorro, construcción de vivienda, compra de acciones de la empresa, etcétera. El caso concreto resuelto en la sentencia comentada es el de si un acreedor del trabajador que se proponga ejecutar la gratificación a éste debida puede dirigirse contra el empresario obligado materialmente al pago de la cantidad. El Tribunal Federal de Trabajo subraya que la gratificación no es parte de la retribución del

trabajo, sino gratificación pagada por el Estado con independencia de aquél; el hecho de ser pagada por el empresario no modifica su naturaleza; de esta manera, el acreedor debe dirigirse en todo caso al Estado y no al empresario.

Nueva regulación del Seguro de Enfermedad de los pensionistas es el artículo en el que Horst Marburger analiza y comenta la Ley de 27 de junio de 1977, de reducción de costes del Seguro de Enfermedad, disposición que ha llevado a una limitación de las prestaciones. La limitación se produce por vías variadas, cuyo alcance es comentado por el autor, comparando la situación actual con la anterior a la aprobación de la Ley: reducción del ámbito de aplicación personal del Seguro, retrasos en el momento de comienzo del derecho a prestaciones, aumento de la contribución económica del asegurado, entre otras.

María Matey presenta un informe sobre *El Derecho del Trabajo en la República Popular de Polonia*. Unos datos introductorios subrayan la importancia del Derecho del Trabajo en el conjunto del ordenamiento polaco, así como los fundamentos del mismo contenidos en la Constitución de 1976, en la que se definen los derechos sociales y económicos fundamentales de los ciudadanos. Siguen unos datos sobre la evolución del Derecho de Trabajo desde la independencia nacional conseguidas tras la I Gran Guerra. A continuación presenta el esquema de fuentes: Constitución (con prescripciones especialmente referidas a la materia, como el derecho al trabajo), leyes (entre las que se encuentra la más importante, el Código de Trabajo que entró en vigor en 1975), reglamentos, convenios colectivos concertados entre los sin-

dicatos y la Administración del Estado, reglamentos de trabajo y convenios internacionales ratificados por Polonia. Un capítulo especial estudia el ámbito de aplicación personal del Código de Trabajo, deteniéndose especialmente en el concepto de trabajador y en los distintos tipos de relación de trabajo (cooperativas, sector socializado y sector privado); tras lo que se enuncia con cierto detalle el contenido del Código: prescripciones generales (en las que se establecen los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo: empresa, trabajador, criterios de interpretación de las normas, funciones del director de empresa, etc.), diferentes aspectos de la relación de trabajo (capacidad, forma, efectos, extinción); especial atención merece la exposición de los principios reguladores del despido (exigencia de causa justa, control sindical, posibilidad de impugnación), así como la regulación de los tiempos de trabajo y las prescripciones especiales para el trabajo de la mujer. El artículo termina con breves referencias a otras materias laborales no reguladas (al menos en detalle) en el Código de Trabajo: la Seguridad Social, organización y funciones de los sindicatos, control de la aplicación de las normas laborales y sistema de resolución de conflictos.

Un segundo artículo sobre el mismo ordenamiento es el presentado por Andrej Kubas, aunque su objeto de estudio es mucho más reducido: *La responsabilidad del trabajador en Polonia*. Se pone de relieve cómo antes de la entrada en vigor del Código de Trabajo la materia se regulaba por los principios generales del Código Civil sobre incumplimiento contractual o responsabilidad en general. El núcleo central del trabajo se divide en dos grandes capítulos: responsabilidad por actuaciones del trabajador dentro de las fun-

ciones laborales que le han sido encomendadas y responsabilidad por actuaciones fuera de esas funciones. A pesar de sus diferentes condiciones económicas, sociales y políticas, la regulación de la materia en Polonia y en la República Federal de Alemania muestra una gran similitud: ambos ordenamientos aplican una regulación distinta a la general del Derecho Civil; en los dos, la jurisprudencia ha jugado un papel preponderante en el apartamiento respecto de las normas civiles; además, la jurisprudencia de ambos sistemas ha evolucionado en la misma dirección, teniendo como objetivo principal la reducción del principio civilista del resarcimiento integral y utilizando para ello, aunque se acuñan políticamente de diferente manera, los principios del deber de protección del empresario y de función protectora del Derecho del Trabajo.

Heinz Salowsky escribe un breve informe sobre *Los costes complementarios de personal como factor de competencia*. En la actual situación de recesión económica, en la que todos los países industrializados soportan una fuerte presión exportadora, la posición de la República Federal de Alemania se halla influida por dos factores negativos: la revalorización del marco y la fuerte elevación de los costes complementarios de la mano de obra; si de 1966 a 1975 los costes del trabajo efectivamente prestado han subido un 101,5 por 100, los costes complementarios se han elevado un 191,4 por 100. Estos costes complementarios tienen un triple origen: a) normas legales, que introducen los más importantes con gran diferencia: cotización empresarial a la Seguridad Social, remuneración de días festivos, salarios de maternidad y enfermedad, cotización al seguro de accidentes de trabajo; de 1966 a 1977, el

porcentaje de estos costes con relación al salario pagado por trabajo efectivamente realizado ha pasado del 19,4 al 31,6 por 100; b) negociación colectiva: duración y remuneración de los períodos de vacaciones, gratificaciones de Navidad, el llamado «decimotercer mes»; en los últimos años estos costes se han elevado considerablemente; c) por último, las remuneraciones libremente concedidas por el empresario: ayudas en especie, algunas gratificaciones de Navidad, jubilaciones a cargo de la empresa; en contraste con los dos anteriores, el porcentaje de estos costes en el total de los complementarios se ha reducido sensiblemente. El artículo se cierra con unas notas de comparación internacional, en las que se subrayan las sensibles diferencias observables entre los distintos países industrializados en el capítulo de los costes complementarios de personal. Cuatro tablas completan las consideraciones del autor: evolución de tales costes en la República Federal de Alemania, en porcentaje sobre el salario por trabajo efectivo y según su origen; comparación en porcentaje sobre salario por trabajo efectivo en doce países, y costes horarios de la mano de obra para la industria transformadora en trece países industrializados.

Julio-agosto 1979

Reinhard Richardi comenta una reciente sentencia del Tribunal Federal de Trabajo en *La cogestión sobre el plan social en el caso de quiebra*. El problema planteado es la aplicación de lo previsto en la *Betriebsverfassungsgesetz* sobre la preparación y aplicación del denominado «plan social», conjunto de medidas que tratan de reducir o compensar los perjuicios causados a los trabajadores en su empleo en los casos de modificaciones importantes en la em-

presa: ¿es aplicable la cogestión cuando el empresario se encuentra en situación de quiebra? Hasta el momento, la discusión doctrinal presentaba una alternativa: o la cogestión de los órganos representativos queda desplazada por el derecho de quiebra o éste debe amoldarse a las previsiones sobre el plan social, con objeto de que los intereses de los trabajadores se satisfagan en conjunto con los intereses de los acreedores del empresario. La sentencia que se comenta ha confirmado la ampliación de la cogestión en la formación de un plan social incluso en el caso de quiebra. Los comentarios del autor del artículo se detienen especialmente en los objetivos de la previsión legal sobre la adopción de tales medidas en favor de los trabajadores, la finalidad de la co-decisión en la preparación y aplicación del plan social y en la compatibilidad entre el procedimiento de quiebra y las normas sobre dicho plan, aunque la realidad es que ninguna de las dos ordenaciones legales tiene en cuenta la otra.

Prolongación convencional del tiempo de trabajo y eficacia prolongada del convenio según el artículo 4, 5.º, de la Ley de Convenios Colectivos es el título del segundo artículo de este número, debido a Gerhard Knorr. Comienza haciendo unas consideraciones generales sobre el concepto y el significado del «Derecho legal disponible a través de la negociación colectiva», esto es, la posible modificación de la regulación estatal a través de la vía mencionada, pero no por las partes del contrato de trabajo ni a través de acuerdos de empresa. La actual legislación alemana ofrece múltiples posibilidades en tal sentido, presentándose el siguiente problema: al llegar el término de la vigencia temporal del convenio, ¿se aplica a tales modificaciones convencio-

nales la norma sobre eficacia prolongada del convenio colectivo hasta que haya nuevo acuerdo o, por el contrario, la materia vuelve a regularse automáticamente por las disposiciones legales modificadas por el acuerdo caducado? La literatura jurídica se encuentra dividida al respecto y no existe sobre la materia jurisprudencia de los Tribunales superiores. El autor defiende la postura favorable a la eficacia prolongada, estudiando especialmente el caso de las prolongaciones de la jornada legal de trabajo a través de cláusulas convenidas colectivamente; su defensa se monta principalmente a base de contraargumentaciones a los puntos de vista mantenidos por los autores contrarios a la eficacia prolongada.

El tercer artículo, *La licitud de la huelga de advertencia*, se debe a Wolfgang Rebel. Comienza recordando cómo el Derecho alemán de conflictos colectivos, no codificado, es fundamentalmente de construcción judicial; precisamente en relación con el tipo de huelga objeto de estudio, el Tribunal Federal de Trabajo ha tenido ocasión de pronunciarse desde 1976, fijando claramente sus presupuestos de licitud. Considerada como huelga en sentido estricto, aun con la característica especial y definitoria de la limitación temporal, la huelga de advertencia ha quedado sometida en el ordenamiento alemán a los mismos presupuestos de admisibilidad que la huelga-tipo, entre ellos, y como fundamental, el requisito de adecuación social. Tras recordar las funciones que cumple este tipo especial de huelga (fundamentalmente, función indicadora para el sindicato de los trabajadores dispuestos a utilizar este medio y para el empresario de las posibilidades de tener que enfrentarse posteriormente a una huelga no limitada, función de apoyo a una reivindicación,

pero de alcance más limitado), estudia la aplicación a ella de los principios de licitud elaborados por la jurisprudencia para la huelga en sentido propio: proporcionalidad, *ultima ratio*, convocatoria sindical, relación con el deber de paz, etc. Un último apartado se dedica a las posibilidades de utilización de la huelga de advertencia en las empresas que prestan servicios de primera necesidad.

Hans Rehahn escribe un detallado estudio sobre *El deber de seguridad del trabajador*. Como es sabido, las normas de seguridad e higiene obligan al empresario a garantizar la seguridad en el trabajo; pero el trabajador, por su parte, debe apoyar las medidas que aquél toma. Esta obligación, considerada como subsidiaria de la primera, debe encuadrarse dentro del genérico deber de obediencia: le son aplicables, por tanto, los mismos límites de ese deber y, como expresamente establecen las normas especiales de regulación de la seguridad en el trabajo, existe además un «deber de desobediencia» si las órdenes del empresario no son conformes a tales normas. La parte más larga y detallada del artículo se dedica a estudiar el contenido de la obligación de seguridad del trabajador en distintos terrenos: utilización correcta de las instalaciones y medios de trabajo, uso adecuado de los materiales, aplicación de procedimientos y métodos de trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas, utilización de medios de protección personal, respeto a las prohibiciones de comer, beber, consumo de bebidas alcohólicas o fumar en los lugares de trabajo, utilización de las instalaciones sanitarias de la empresa, etc. Se cierra el artículo con el enunciado y breve comentario de las medidas que el empresario puede tomar como reacción al incumplimiento del trabajador: *negativa*

a recibir la prestación, sanciones disciplinarias, pérdida de la remuneración compensatoria en el caso de accidente, indemnización de daños y perjuicios, despido, etc.

Juliane Freifrau von Friesen presenta un breve artículo con el título *¿Influencia del Consejo de Personal sobre la retribución de obreros y empleados?* El tema planteado es el de la competencia del Consejo de Personal (institución similar y paralela al Consejo de Empresa en el ámbito del sector público, regida por una Ley de 1974) en materias salariales: en la literatura jurídica la opinión dominante es la de considerar que el mencionado organismo representativo ejerce facultades de co-gestión en materias salariales de los trabajadores manuales, pero no de los empleados, en contraste con lo que normalmente se piensa de la competencia del Consejo de Empresa, que extiende esas mismas facultades a ambos sectores del personal. La autora, frente a esa opinión generalizada, defiende una identidad de las competencias de uno y otro órgano.

La sección doctrinal de este número se cierra con el artículo *Constitución*

jurisdiccional y autoadministración, de Günter Ide. El autor, presidente de un Tribunal laboral de *Land*, trata de estudiar las relaciones entre el poder legislativo y el poder ejecutivo de una parte y el poder judicial de otra y las consecuencias que ello determina en un ámbito muy concreto que confiesa conocer de una manera más directa: el de la jurisdicción laboral. La insuficiencia de medios atribuidos hasta el momento a esta jurisdicción contrasta con las declaraciones legales expresas (especialmente las repetidas en el texto de la Ley de Tribunales de Trabajo) de que aquélla ha de contar con jueces en número suficiente. Esta situación ha llevado a una excesiva sobrecarga de los Tribunales y, con ello, a una reducción en la efectividad de la protección judicial. Llega a la conclusión de que la posición constitucional del poder judicial (fundamentalmente el artículo 92 de la Ley Fundamental, reforzado por otros de sus preceptos) lleva a una mejor situación que la actual en cuanto a los medios personales y materiales puestos a su disposición.

Fermín Rodríguez-Sañudo

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Números 7-8, julio-agosto 1979

I. Derecho del Trabajo

MICHEL DESPAX: *La représentativité des organisations syndicales au regard du droit des conventions collectives.*

El autor razona acerca de los problemas fundamentales originados por la

utilización del criterio de «representatividad» para concertar convenios colectivos y posibilitar su extensión. Planteados por el ministro de Trabajo diversos puntos de la cuestión al Consejo de Estado, éste se pronunció en su dictamen de 23-XI-78 (incluido como apéndice), al que el profesor Despax toma como hilo conductor de sus reflexiones:

a) Primeramente se expone una síntesis de la legislación reguladora de la

«representatividad sindical», concepto nucleador del Derecho positivo y dependiente de diversos criterios.

b) Se rechaza la idea de que existan dos concepciones de la representatividad, una para los convenios colectivos ordinarios y otra para los susceptibles de extensión.

c) Según el ordenamiento laboral, basta con que una organización sea «representativa» a nivel nacional para que pueda negociar convenios de tal ámbito, aun cuando no posea estructuras propias en el sector de que se trate.

d) La presunción de representatividad de que se beneficia una organización sindical afiliada a una confederación, representativa a nivel nacional, y que suscribe un acuerdo sectorial y estatal es inatacable. Pero tal presunción admite prueba en contra si se trata de concluir acuerdos locales o regionales.

JEAN-PAUL MURCIER: *Réflexions sur la négociation collective en France.*

A. Las lagunas convencionales.

Pese a la extensión del convenio colectivo, aún existen numerosos sectores laborales que no gozan de tal mecanismo como regulador de sus vínculos laborales, lo cual debiera solucionarse tanto por la conclusión de acuerdos por parte de las organizaciones profesionales «representativas» como por extensión de convenios existentes en sectores afines a los huérfanos de ellos. Asimismo, en el sector terciario debiera incentivarse la negociación, dado que es en ése, junto con la agricultura, artesanía y profesiones de reciente creación, donde mayor es el vacío o ausencia de normas laborales pactadas.

B. Negociación y aplicación de convenios.

El autor realiza en este terreno diversas observaciones y propuestas:

— Estima que la autonomía negociadora ha conducido a una excesiva dispersión de la normativa convencional y a inconvenientes desigualdades jurídicas.

— Aboga por la mayor intervención de la Inspección de Trabajo en la conclusión y aplicación de convenios, especialmente si se producen situaciones conflictivas.

— Censura la posible operatividad de la representatividad ficticia en un concreto sector, con los consiguientes problemas que pueden originarse a la hora de aplicar el convenio mediante aquélla suscrito.

— Se pronuncia por la modificación de la legislación en cuanto a extensión de los convenios colectivos se refiere, proporcionando mayor operatividad a las organizaciones no signatarias para poderse oponer a aquélla.

C. La negociación en la empresa.

Observa cómo son proporcionalmente escasos los convenios de empresa propiamente dichos, pues lo que predomina es el contacto diario y directo entre el empresario y los representantes de los trabajadores con la conclusión de constantes pequeños pactos o acuerdos, pero no convenios. Por otro lado, los sindicatos no parecen muy favorables a este tipo de negociación y prefieren el planteamiento incesante y separado de los temas concretos que vayan surgiendo: salarios, seguridad e higiene, condiciones de trabajo, formación profesional, etc.

HÉLÈNE SINAY: *Le contrôle de proportionnalité des sanctions disciplinaires au regard des fautes commises.*

Al hilo del dictamen del Consejo de Estado de 9-VI-78 reflexiona el autor sobre la facultad disciplinaria en la empresa privada y la posible toma en consideración, para el control de su ejercicio, de la doctrina sobre «desviación de poder», insistiendo en la exigencia doctrinal de un extenso control jurisdiccional sobre la decisiones sancionadoras del empresario. En este sentido, el control por «desviación» en el ejercicio del poder penalizador sólo podría aplicarse propiamente si se sancionase una falta inexistente, por lo que resultaría mucho más conveniente que se acogiera el principio de la proporcionalidad entre acción y consecuencias jurídicas aplicadas a la misma.

CHRISTIAN MOREL: *Le droit coutumier social dans l'entreprise.*

Comienza señalando el profesor Morel diversas clases de costumbres sociales: espontáneas (los sujetos actúan de cierto modo) o dictadas (surgidas por iniciativa del empresario); procedimentales (dan cierto margen de valoración al sujeto para cada caso) o automáticas; explícitamente repetitivas (muestran que toda situación encajable en su supuesto de hecho se regulará de cierta forma) o implícitamente repetitivas (sólo se consolidan tras una serie de decisiones posteriores que no han de darse forzosamente). A continuación se detiene en la consideración de las normas consuetudinarias en el terreno punitivo y premial, en el concerniente a la valoración de los puestos de trabajo y a la jornada laboral, para repasar luego las cuestiones principales que sugiere la «dinámica» de la costumbre social.

En fin, tales conceptos se ponen en conexión con la esfera jurídico-laboral: mientras que las costumbres explícitamente repetitivas son auténtico Derecho, no puede afirmarse lo mismo de las implícitamente repetitivas; observa también que las normas consuetudinarias son, mayoritariamente, producto de acuerdos tácitos y no de decisiones unilaterales, es decir, surgen paulatina y progresivamente, lo cual no implica la carencia de aspectos conflictivos.

II. Seguridad social

MICHEL LAROQUE: *Le problème de la répartition de compétences juridictionnelles sur les actes réglementaires des organismes de Sécurité sociale.*

Expone el profesor Laroque lo polémico del control sobre los actos reglamentarios de la Seguridad Social, tarea que se disputan los órdenes judicial y administrativo, y comienza sintetizando los criterios jurisprudenciales clásicos sobre el reparto de competencias:

a) Los argumentos que operan en favor de la naturaleza jurídico-privada del acto reglamentario, y de su control en vía jurisdiccional ordinaria son el criterio orgánico (el acto emana de un ente con *imperium*) y la «tesis del bloque de competencias» (acto emanado por ejercicio de prerrogativas inherentes al poder público).

b) Y de otro lado, las razones que abonan una naturaleza de carácter público y un control administrativo: los organismos de la Seguridad Social como gestores de un servicio público y, por tanto, realmente dotados de *imperium* para el ejercicio de las competencias poseídas como tales.

Estas aportaciones se completan con las de la actual jurisprudencia, que se

diversifica según haya tenido ocasión de pronunciarse sobre actos reglamentarios de gestión interna (y aun dentro de éstos, se discrimina según el área temática), o unilaterales-externos o convencionales-externos. Como conclusión, se postula la existencia de una jurisdicción social autónoma, «la solución más lógica, pero que cuestiona toda la organización judicial francesa», opción justificada por el hecho de que constituye la única solución capaz de asegurar la unidad y especificidad del Derecho Social y, al tiempo, la existencia «de una justicia accesible, rápida y humanizada».

JANE KEITHLEY: *L'évolution de la Sécurité sociale anglaise depuis le rapport Beveridge.*

Se trata de trazar una panorámica comparativa entre las propuestas del plan Beveridge (1942) y el modelo actual de seguridad social británica, para lo cual se van glosando, sucintamente, los principios básicos de aquella propuesta y la posterior legislación, centrándola la atención en diversas cuestiones-clave, tales como la prestación económica percibida en los supuestos de enfermedad o desempleo (no uniforme, como se proponía en el documento), las prestaciones complementarias en casos de enfermedad o jubilación, los niveles de las mismas (por lo general, superiores al mero de subsistencia defendido por Beveridge), la consideración de la mujer casada (opuesta a la secundariedad con que se la perfilaba en su actividad laboral según el informe), etc.

Pese a las diferencias existentes entre la actual legislación inglesa y lo propugnado en el plan que conmocionó a la sociedad británica de 1942, las servidumbres de la primera respecto del se-

gundo no están, ni muchos menos, extinguidas: sigue reposando más sobre el criterio de ciudadanía que sobre el de actividad laboral, es más bien centralista, su administración y financiación están relativamente separadas de las prestaciones suministradas, depende más de las contribuciones y financiaciones públicas que de una financiación por las empresas y aparece más bien dirigido a subvencionar las necesidades indispensables que a mantener las rentas que viniera percibiendo el sujeto en activo.

Números 9-10, septiembre-octubre 1979

JEAN DE MAILLARD et altri: *L'éclatement de la collectivité de travail: observations sur les phénomènes d'«exteriorisation de l'emploi».*

Los autores, inspectores de Trabajo, toman como punto de partida para su ensayo la constatación de un hecho: actualmente las partes prototípicamente intervinientes en un contrato de trabajo aparecen difuminadas, debido a lo que denominan «la exteriorización del empleo», fenómeno motivado por la existencia de empresas que prestan sus servicios a otras, con personal propio e incluso de modo permanente, por lo cual debe plantearse el tema de la cesión o traspaso de mano de obra, respecto del cual debe diferenciarse:

— La contratación de trabajadores abiertamente ilícita: es la que infringe los requisitos de las leyes 3-I-72 y 6-VII-73, las cuales exigen que sean contratados los trabajadores por una empresa de actividad temporal y que no exista móvil lucrativo en la cesión.

— La contratación de trabajadores encubiertamente ilícita: se produce cuando a unas actividades temporales

suceden otras, encadenándose y volviéndose a contratar trabajadores de otras empresas.

Para analizar en profundidad el carácter que la prestación de servicios por parte de una empresa a otra posee, se señalan diversos conceptos o aspectos que deben examinarse: la responsabilidad del prestatario, el modo de remunerar la prestación y la propia calificación que del negocio jurídico realicen las partes, así como la actividad realmente desenvuelta por el conjunto de trabajadores, el grado de control que sobre los cedidos tenga el prestatario, etcétera. Complementa esta panorámica la referencia tanto a las sanciones civiles como penales que pueden imponerse por incumplimiento de la legislación.

En un segundo bloque temático se detienen los autores sobre los elementos constitutivos del tráfico ilegal de mano de obra:

— Así, se aprecia primeramente el elemento material de la infracción: suministrar mano de obra con fines lucrativos y en perjuicio de los trabajadores.

— Respecto de los efectos de la cesión y el nexo de causalidad, se exponen las diversas tesis adoptables, concluyéndose que una interpretación extensiva del tipo delictivo permitiría perseguir los supuestos de «exteriorización del trabajo». No obstante, la legislación específicamente promulgada a tal fin en 1972 y 1973 puede considerarse como fracasada, puesto que no ha alcanzado ninguno de sus fines.

PHILIPPE LANGLOIS: *La séparation des pouvoirs en droit du travail.*

A partir de una elemental constatación de la realidad, apreciando en ella la función controladora del poder judicial, la tarea decisoria o enjuiciadora que adopta el poder administrativo y la

creciente existencia de personal al servicio del Estado en régimen laboral, el autor afronta el tema desde una doble perspectiva:

1. La separación de poderes y el control administrativo sobre las relaciones laborales privadas.

a) El control complejo de regularidad y oportunidad.

En diversos supuestos la intervención administrativa obedece a razones de oportunidad, aunque no deja de controlarse la regularidad de la situación o hecho. En estos casos, parece que la apreciación de la «oportunidad» del acto laboral denota y supone la existencia de un poder típicamente administrativo, en tanto que el control sobre la regularidad debiera quedar reservado a los órganos judiciales. Pero ello no sucede siempre así, y conviene examinar dos concretos y significativos temas:

— Los conflictos sobre la *extensión de convenios* colectivos.

Se han enfrentado dos tesis: una que afirma la transformación del convenio así tratado como acto de naturaleza administrativa, reglamentaria, y otra que mantiene la naturaleza dual del pacto colectivo. Desde esta segunda posición se puede afirmar que la competencia debe ser administrativa para cuanto se refiere a la extensión propiamente dicha (procedimiento, representatividad, ámbito y oportunidad de la extensión), en tanto que la apreciación de la validez del convenio colectivo debe reservarse a los órganos judiciales.

— Los contenciosos sobre *cuestiones electorales* en materia laboral.

También es prototípico, en cuanto se refiere a la separación de los poderes, el problema planteado por el reparto de los trabajadores en los colegios electorales y la ubicación de los mismos si hay diversos centros. A falta de acuerdo entre empresario y sindicatos, deci-

de la autoridad laboral, sin excepción alguna; las dificultades proceden del hecho de que el orden administrativo ha de aplicar normas estrictamente de Derecho Privado. El carácter excepcional del poder administrativo puede explicarse por el hecho de que si el control es complejo, sus dos aspectos —regularidad y oportunidad— se equilibran.

b) El control preponderante de regularidad.

Los reglamentos de régimen interior son un buen exponente del principio de separación de poderes: el inspector de Trabajo se limita a controlar la regularidad de la norma y la autoridad judicial a un control desde el punto de vista del abuso de poder, sin cuestionar la legalidad de la decisión administrativa; asimismo, cuanto concierne al contenido del reglamento es competencia de la jurisdicción ordinaria.

Por cuanto se refiere al despido de trabajadores especialmente protegidos, la Administración Laboral ha de limitarse a comprobar si las faltas que se les imputan poseen suficiente gravedad como para motivar el despido; igualmente se procede respecto de la situación económica alegada por la empresa. Es criticable la rigidez con que en estas materias opera el principio de separación de poderes, de tal modo que en los procedimientos destinados a controlarlos únicamente pueden intervenir los trabajadores cuando ya han sido sancionados por la empresa.

2. La separación de poderes y la utilización por la Administración de las relaciones laborales privadas.

La vinculación laboral en régimen de Derecho Privado a la Administración puede surgir estando empleado en una empresa pública o prestando servicios a una empresa adjudicataria de una contratación pública. Los asalariados están ligados a las empresas nacionales

por contratos de trabajo ordinarios, pero la dificultad reaparece respecto del tema de la separación de poderes al interrogarse sobre el *status* de tales sujetos, al tener que decidir la jurisdicción a que se someten sus litigios.

GÉRARD LYON-CAEN: *Critique de la négociation collective.*

1. Para el profesor de la Sorbona, la realidad francesa muestra una negociación que frecuentemente sirve para poner fin a un conflicto colectivo; otra, llevada a cabo por las grandes organizaciones profesionales, con acuerdos «en la cumbre», junto a la no menos frecuente que se desarrolla en períodos de crisis de la empresa, buscando la propia supervivencia de ésta. Abunda la negociación sectorial, fijando condiciones económico-laborales mínimas; pero auténticas negociaciones, fijando las condiciones reales de trabajo y remuneración, sólo se han dado en las empresas nacionalizadas —justo donde legalmente son inexistentes—, de tal modo que la situación general es ésta: la patronal realiza unas propuestas, y se aceptan (convenio) o no (no hay convenio).

2. El autor estima que la práctica ha potenciado la negociación sobre cuestiones de interés común más que sobre las que dan lugar a divergencias, y reclama que los poderes públicos incentiven la negociación colectiva concediendo beneficios fiscales. Otra cuestión de interés reside en la compatibilidad que el ordenamiento francés establece entre sindicatos y comités de empresa, con un reparto de competencias entre los mismos al objeto de negociar. Se apunta la conveniencia de que la representación patronal negociadora de un convenio sectorial posea representación suficiente como para ligar con sus

actos a toda empresa representada; también la de que desaparezca la fijación de condiciones laborales específicas en los contratos de trabajo individuales.

Para establecer un equilibrio de poderes, el único camino pasa por un amplio reconocimiento del derecho de huelga y por la negociación llevada a cabo sobre la base de una auténtica información a la parte sindical. Además, se precisa de un poder sindical sólido, respaldado por los trabajadores y con actuaciones unitarias.

3. Pese a todo, la negociación es posible, siendo determinante al respecto la actitud que adopten los poderes públicos. En primer lugar, no conviene conceder al empresario poderes innecesarios o artificiales, entendiendo por tales aquellos no vinculados a la gestión económica de la empresa y tendentes a debilitar el poder sindical (cierres patronal, expedientes para atenuar los efectos de la huelga, fomento de los sindicatos «independientes», etc.). En contraposición, convendría establecer la obligatoriedad de la negociación empresarial con una periodicidad mínima, incluso mediante convocatoria por parte de la Inspección de Trabajo, pero sin que se llegue a confundir la obligación de negociar con la de concertar acuerdos.

Una mejora del sistema de negociación colectiva sólo parece posible si se revisan los conceptos básicos, entre ellos el de sindicato más representativo: sólo debiera ser válido un convenio cuando se negociase por parte de una delegación sindical suficientemente representativa del ámbito de trabajadores al que se vaya a aplicar. Incluso cuando los diversos sindicatos facultados para negociar discrepan a la hora de convenir o no, el acuerdo debiera ser únicamente válido para los afiliados al sindicato signatario, o bien someter el con-

venio al referéndum de todos los afectados.

PIERRE SAINT-JEVIN: *Elús du personnel et de délégués syndicaux.*

Constata el autor que la implantación de los sindicatos en las empresas es más importante atendiendo al porcentaje de delegados sindicales designados que a los resultados electorales. Ello posee una sencilla explicación: mientras que las asociaciones sindicales son las únicas que designan delegados sindicales, a las elecciones se ven obligadas a concurrir con trabajadores independientes.

No obstante, algunas organizaciones sindicales mantienen una estrecha relación entre el número de delegados sindicales que designan y el de representantes electos de entre sus candidatos. Sin embargo, otras (como la CGT) disminuyen el número de delegados en razón a la obtención de un número de afiliados electos satisfactorio, de modo que utilizan alternativamente las instituciones representativas de los trabajadores, compensando, cuando es el caso, la debilidad relativa de sus resultados electorales con la designación de delegados.

Finalmente se insertan tres comentarios a otras tantas resoluciones del Consejo de Estado:

1. FRANCK MODERNE: *Le juge administratif et l'application de la législation sur le contrôle de l'emploi.*

Analiza la aplicación de la normativa en la materia, dada la superposición de la Ley 3-I-75 y la de 24-V-45, puesto que ambos sistemas poseen objetivos y campos de aplicación distintos; a ello se añade el tema concerniente a la pro-

tección de los representantes de los trabajadores en caso de despido por causas económicas.

2. BRUNO GENEVOIS: *Sur l'enquête de représentativité.*

Analiza el concepto, requisitos y recto entendimiento de la representatividad

sobre el telón de fondo de la profesión médica.

3. MARIE-DOMINIQUE HAGELSTEEN: *Sur la notion d'établissement.*

Antonio-Vicente Sempere Navarro

ITALIA

RIVISTA ITALIANA
DI PREVIDENZA SOCIALE

Mayo-junio 1977

VITO CIPORI: *Il nuovo prontuario terapeutico per l'assistenza farmaceutica*, págs. 349-360.

El D.-L. 8 de julio de 1974, núm. 246, convertido en la Ley 17 de agosto de 1974, núm. 386, ha traído consigo la extinción de los débitos de los entes mutualistas hacia los entes hospitalarios, el financiamiento del gasto hospitalario y el encaminamiento de la reforma sanitaria, entre cuyos efectos ha producido una grave complicación en materia de asistencia farmacéutica.

La Ley de 11 de enero de 1943, número 138, creadora del I. N. A. M., preveía entre sus funciones la asistencia farmacéutica, estableciendo que sería concedida por un período máximo de ciento ochenta días al año y con los límites y en la medida determinadas por las asociaciones sindicales a través de los convenios colectivos, o bien por un decreto del jefe del Estado promovido por el ministro del Trabajo y de la Previdencia social, siendo oídas las asociaciones sindicales interesadas. Sin embargo, tal

decreto no ha sido nunca emanado ni los convenios colectivos han tenido eficacia *erga omnes*, por lo que el I. N. A. M. ha gozado en materia de asistencia farmacéutica de un amplio poder discrecional; así, hasta el 15 de julio de 1959 el derecho a la asistencia farmacéutica se enmarcaba en los siguientes límites: a) Para los incapacitados para el trabajo no existían límites sino sólo cuantitativos previstos por la convención nacional farmacéutica de 26 de noviembre de 1948. b) Para los no incapacitados, prescripciones análogas a los incapacitados, pero sólo en los casos de grave enfermedad; en los demás casos únicamente curas en los ambulatorios del Instituto, y sólo si el asegurado residía lejos, prescripciones de preparados médicos. c) Para todos los asegurados, la expedición de medicamentos en las farmacias estaba subordinada al requisito de la autorización preventiva.

El 15 de julio de 1959, y con el fin de asegurar una asistencia más cualificada y más completa, el legislador abolió la previa autorización administrativa admitiendo a la libre prescripción de los médicos una buena parte de las especialidades existentes; nace así el recetario terapéutico, inspirado en la exigencia de suministrar a los médicos

una lista razonada y continuamente puesta al día de productos medicinales prescribibles; a tal fin, los órganos responsables del I. N. A. M. formularon una serie de criterios precisos para incluir o excluir ciertos productos, estableciéndose el principio de la revisión periódica del recetario terapéutico.

Con el artículo 3 del Decreto-Ley de 30 de octubre de 1967, número 968, el recetario terapéutico obtiene un reconocimiento legislativo, por el cual dicho recetario constituiría un acto interno del I. N. A. M. que no podía reducir el derecho del asegurado a una asistencia farmacéutica adecuada y eficaz; incluso el Instituto debía suministrar un fármaco no incluido en el recetario si resultaba indispensable para la cura de la enfermedad del asegurado.

Sin embargo, estos principios son difícilmente conciliables con el Decreto-Ley de 8 de julio de 1974, número 264, ya enunciado, que prevé la revisión del recetario por Decreto del Ministerio de Sanidad, oído el Consejo Superior de Sanidad y un comité de expertos presidido por el ministro mismo, por lo que el recetario deja de ser de la competencia del I. N. A. M., que debe atenerse exclusivamente al recetario dado por el ministro de Sanidad, e incluso si un fármaco no está incluido, aunque sea indispensable e insustituible, el I. N. A. M. no tiene ninguna posibilidad de suministrarlo.

Pero ¿vincula el nuevo recetario al Instituto? La cuestión está relacionada con cuál sea la naturaleza jurídica de los decretos del ministro de Sanidad que establecen el recetario.

Admitiendo, lo cual es controvertido constitucionalmente, que un ministro pueda dictar reglamentos, es obvio que la naturaleza de dichos decretos es reglamentaria, y que contra dichos decretos pueden plantearse cuestiones de

constitucionalidad (ante el juez ordinario y no ante la Corte Constitucional, por ser un reglamento) en base al artículo 38 de la Constitución, que atribuye a los trabajadores «el derecho a que sean proveídos y asegurados los medios adecuados a sus exigencias de vida en caso de accidente, enfermedad», etc.; cuestiones de constitucionalidad que pueden plantearse suponiendo que el artículo 38 de la Constitución configure un derecho subjetivo perfecto a favor del trabajador.

En suma, la confusión que reina es enorme; esperemos que la jurisprudencia ponga un poco de orden.

VERA GIORGIO: *Nuovi miglioramenti previdenziali per i lavoratori agricoli: Previsto l'annullamento degli elenchi nominativi a validità prorogata?*, páginas 381-387.

Ha entrado en vigor la Ley de 16 de febrero de 1977, núm. 37, que en el plano previdencial tiende a equiparar a los trabajadores agrícolas con los trabajadores de los restantes sectores productivos; dicha ley extiende la tutela a los trabajadores agrícolas a través de la mejora cuantitativa y cualitativa de algunas prestaciones asegurativas.

Así, en materia de aseguración contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la norma establece que la indemnización en los casos de incapacidad temporal cuando haya una abstención al trabajo superior a tres días debe ser calculada en razón directa de las retribuciones percibidas por los trabajadores y mediante un porcentaje del 60 por 100 para el período comprendido entre el cuarto y el noventa día de incapacidad y del 75 por 100 de la retribución para todo período posterior de incapacidad.

En segundo lugar, el legislador ha in-

tervenido en materia de desempleo, de una parte elevando del 60 al 66 por ciento el porcentaje para el cálculo en relación al salario medio diario, para los trabajadores a tiempo determinado que hayan prestado al menos 151 jornadas de trabajo al año; de otra parte, dicha mejora se extiende también a los trabajadores que hayan prestado entre 101 y 150 jornadas, aunque el porcentaje aquí baja al 40 por 100 del salario. En ambos casos, la prestación no puede ser dada para más de 90 días al año.

En tercer lugar, la norma parece introducir importantes mejoras en lo que concierne a las asignaciones familiares, por las que los trabajadores con al menos 101 jornadas trabajadas al año percibirán las asignaciones familiares por el año completo.

Por el contrario, las contribuciones sólo han sido modificadas en leve medida para los accidentes de trabajo y la desocupación involuntaria. En el primer caso, el tanto por ciento ha sido elevado del 3 al 3,50 para los empresarios y en el segundo el porcentaje sobre las retribuciones medias ha sido elevado del 0,25 al 1,25 por 100.

Por otra parte, evidente importancia revisten las disposiciones que en referencia a las mejoras concernientes a la desocupación y a las asignaciones familiares tratan a los trabajadores inscritos en los elencos nominativos cuya validez desde el año 1962 ha sido prorrogada por el artículo 1 de la Ley de 5 de marzo de 1963, número 322, y otras sucesivas; así, los artículos 7 y 8 de la norma a examen, de 16-XI-77, número 37, prevén que dichos trabajadores pueden probar la realización de las jornadas atribuidas en los elencos de validez prorrogada mediante la presentación de declaraciones, que deben ser convalidadas por las comisiones locales, en las que deben ser indicados

los períodos de ocupación en agricultura en el año para el cual son pedidas las prestaciones; la presentación de tales declaraciones viene a determinar, para los trabajadores que la suscriben, la inscripción en los elencos nominativos que por Ley de 11 de marzo de 1970, número 83, las comisiones locales para la mano de obra agrícola están obligadas a realizar anualmente. Por tanto, dichos artículos indican como sujetos beneficiarios a los trabajadores genéricamente inscritos en los elencos nominativos, por lo que se incluyen los comprendidos en los elencos nominativos de validez prorrogada, aunque la presentación de las declaraciones anteriormente mencionadas supongan su inscripción en los otros elencos nominativos de las comisiones locales, pero sólo a los efectos de conseguir dichas mejoras en las prestaciones.

José Miguel Martínez Jiménez

RIVISTA DI DIRITTO DI LAVORO

Número 4, octubre-diciembre 1978

LOREDANA FIORI: *Profili del diritto di assemblea*, págs. 485-520.

Una de las más importantes reivindicaciones puestas de manifiesto en los conflictos sociales de mayo de 1968 y en el «otoño caliente» de 1969 fue el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea. Configurada originariamente como una estructura de base espontánea y autónoma, va perdiendo posteriormente ese carácter, al reconocerse en la contratación colectiva y sobre todo en la Ley número 300, de 20 de mayo de 1970, un poder de convocatoria a los sindicatos, los cuales a su vez van integrando la asamblea dentro de su estructura organizativa; aunque aquélla conserve aún ciertos carac-

teres originarios, como es su provisionalidad, escaso formalismo en su funcionamiento y organización elemental.

En tales condiciones, la asamblea recibe un régimen jurídico cuyo contenido comporta ciertas limitaciones para el empresario, materializadas en la obligación de permitir la utilización de locales de trabajo, retribuir (con el límite de diez horas anuales) las ausencias motivadas por la participación en asambleas, permitir la entrada, previa comunicación por escrito, de dirigentes ajenos a la empresa, etc. Obligaciones que tienen su contrapartida frente a los sindicatos en la necesidad de que sea promovida (individual o conjuntamente) por la representación sindical de empresa y limitación del orden del día a cuestiones de interés sindical o laboral (en un intento —difícil de realizar en la práctica— de excluir las de naturaleza política), correspondiendo al juez, en caso de desacuerdo sobre su naturaleza con el empresario, la facultad de apreciarla.

En la práctica se ha planteado con frecuencia el problema de determinar si el derecho de reunión en asamblea subsiste durante la suspensión del contrato de trabajo. Planteado en concreto el caso de los trabajadores que perciben una prestación económica sustitutiva del salario, no parece que haya inconveniente en aceptar con la jurisprudencia que «la vida de la relación de trabajo no cesa por efecto de la suspensión», por lo que siendo la asamblea «un medio para regular la participación de los trabajadores en la lucha sobre temas de interés sindical y laboral», negar este derecho a quienes tengan su relación en suspenso sería negar también la posibilidad de debatir cuestiones que afectan al futuro de su trabajo y, por tanto, una manera de actuar en contra de la formulación del derecho mismo.

Más difícil se hace, sin embargo, esta determinación cuando la suspensión está motivada por una huelga. En principio la doctrina científica (y no tanto la jurisprudencia) suele admitir la legalidad de la asamblea, sobre todo cuando no es retribuida y no se encuentra, por tanto, sometida a los condicionantes de las de este tipo, sobre la base de estimar que «si las asambleas son causa de suspensión del contrato de trabajo, bien pueden situarse en aquella, igualmente legítima, suspensión provocada por el ejercicio del derecho de huelga». Si se trata de una asamblea retribuida, el argumento de su ilegalidad en consideración a que falta el presupuesto de hecho que la legitima (puesto que durante la huelga desaparece aquella retribución) encuentra cierta oposición doctrinal por quienes razonan la aplicación de los mismos criterios político-sociales empleados en el caso de una suspensión cuando da lugar a indemnización sustitutiva del salario. En todo caso, está claro que quedan subsistentes para estos supuestos los límites específicos al ejercicio de este derecho (algunos de ellos ya indicados), aun cuando en ocasiones, como ocurre con el preaviso, presenten mayor dificultad de aplicación en estas circunstancias.

Otra cuestión consiste en determinar el sujeto pasivo del derecho de asamblea en los supuestos de empresas dedicadas a la contratación de obras o servicios. Vaya por delante que, desde luego, en el caso de que se trate de contratos en fraude de ley (interposición fraudulenta), se produce automáticamente la constitución de una relación de trabajo en la que es parte la persona que realmente sea destinataria de la prestación de servicios, con la consecuencia, entre otras, de poder ejercer frente a ella el derecho de reunión. Si por el contrario, se trata de una contrata de actividades

pertenecientes al ciclo productivo de una empresa, desarrolladas dentro de la misma, no existe base suficiente como para entender que dentro de la igualdad mínima de condiciones que deben tener los trabajadores de una y otra empresa se comprenda también el derecho de asamblea: éste sólo podrá ejercitarse frente al empresario directo de aquéllas, con independencia del lugar en que presten servicios y sin que, por tanto, puedan dirigirse frente a terceros extraños a la propia relación de trabajo. Incluso la posibilidad establecida en el artículo 20 de la Ley de 20 de mayo de 1970 de pactar las condiciones de ejercicio de este derecho mediante convenio colectivo y la índole de determinados requisitos formales que sólo pueden ser cumplidos frente a la otra parte de la relación de trabajo, evidencian claramente la imposibilidad de vincular a personas ajenas a la misma.

En cuanto a la posibilidad de admitir la presencia del empresario o sus representantes en la asamblea, es claro que queda excluida, aun cuando la Ley no la prohíbe expresamente. Y ello tanto si se consideran las limitaciones a la libertad de expresión y de adopción de acuerdos que podría suponer como si se tiene en cuenta la falta de legitimación que supone el hecho de que la asamblea se configure como un instrumento destinado a facilitar la realización de intereses que son precisamente opuestos a los empresariales. En cualquier caso, subsiste siempre el derecho de asistir cuando se trata de trabajadores con funciones «paradirectivas» siempre y cuando lo hagan estricta y exclusivamente como portadores de sus propios intereses profesionales.

Por lo demás, el legislador, en el artículo 20, se remite a las modalidades que en cada caso se acuerden para el ejercicio de este derecho mediante la

contratación colectiva, intentando así dotarle de una mayor eficacia en función de su capacidad de adaptación a las concretas circunstancias empresariales. Modalidades que en ningún caso pueden ser inferiores a los principios que con carácter general se consagran en la Ley. Ante la dificultad de conocer específicamente cuándo son «distintas» o «inferiores» a las previstas parece oportuno, según una práctica convencional muy frecuente, emplear «declaraciones programáticas, desprovistas, por tanto, de valor jurídico vinculante en las que las partes prevean la posibilidad de adaptar en cada caso concreto el desarrollo de las reuniones a las particulares exigencias de la empresa y la seguridad del trabajo».

Las que, por referirnos a una práctica también frecuente, no pueden considerarse válidas son aquellas cláusulas que establecen la necesidad de que la convocatoria deba efectuarse conjuntamente por todas las organizaciones sindicales pactantes, lo que jurídicamente significaría «una expropiación del derecho que a cada una de ellas pertenece» en esta materia. No ocurre así cuando se ha previsto la posibilidad de que el empresario utilice un determinado número de trabajadores durante la asamblea si ello tiene por finalidad la salvaguarda de intereses que se estiman superiores a aquélla (garantizar la seguridad de las personas y en especial la protección de los empleados). Igualmente han de considerarse lícitas las cláusulas que establecen la necesidad de acuerdo entre las partes para la determinación de los locales a utilizar: se trata de previsiones dirigidas a integrar extremos no regulados normativamente que, en principio, no disminuyen el libre ejercicio del derecho de asamblea.

Francisco Javier Prados de Reyes

**RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Números 9-10, septiembre-octubre 1979

M. V. BALLESTRERO: *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori al lavoro a domicilio.*

Comienza Ballestrero señalando las dificultades de tratamiento del tema, consecuencia de la escasa aportación doctrinal y de la asimismo escasa relevancia que ha tenido su tratamiento en la jurisprudencia, salvo en las implicaciones que tiene en relación con la determinación del concepto de unidad productiva. El trabajo se aborda desde la perspectiva de la posible aplicación de las normas del Estatuto de los Trabajadores a domicilio.

Presupuesto para ello es la calificación de este tipo de trabajo como trabajo subordinado. Dejando aparte el trabajo a domicilio autónomo, que por propia determinación normativa se encuentra excluido, son tres las teorías que la doctrina italiana ha mantenido en orden a la calificación como trabajo dependiente del que se verifica a domicilio: el considerar el trabajo a domicilio como un supuesto de especialidad de la dependencia, estimar la plena coincidencia de la dependencia en este tipo de trabajo con la dependencia ordinaria y, finalmente, basar la afirmación anterior en la presunción legal establecida por el artículo 1.2 de la Ley 877/1973. En la segunda posición se sitúa la autora, por estimar que se produce la sujeción del trabajador a domicilio a los poderes directivo y de control del empresario, que no se diferencia de la del trabajador ordinario, si bien tienen la peculiaridad de concentrarse en determinados momentos.

Determinada de esta forma la posible

aplicación *in genere* del Estatuto al trabajo a domicilio, en la medida en que este requisito *sine qua non* de la misma es el carácter dependiente del trabajo, se centra la autora en la determinación de aquellas normas del Estatuto cuya aplicación resulta compatible con el carácter específico de la prestación de servicios en este tipo de trabajo. Así, resultan de aplicación las normas contenidas en los artículos 33 y 38 sobre interposición en la contratación de trabajadores. También resultan de aplicación, al menos teóricamente, todas las normas que tutelan la libertad, la dignidad y las libertades sindicales fundamentales de los trabajadores contenidas en los artículos 1, 5, 8, 14, 15, 16 y 17, si bien hay que señalar que no se ha planteado jurisprudencialmente hasta el momento ningún caso, careciéndose en consecuencia de los instrumentos indispensables para verificar la eficacia real que estas normas tienen en orden a garantizar la libertad y dignidad, incluso de los trabajadores a domicilio.

Por el contrario, no resultan de aplicación todas aquellas normas que presuponen por parte del empresario la disponibilidad de los lugares en los que se desenvuelve el trabajo; así los artículos 2, 3, 4, 6 y 13 en su parte relativa a los traslados. Por las mismas razones deben considerarse inaplicables las normas que presuponen el respeto, por parte del trabajador, de un horario de trabajo.

Mayores dudas presenta la aplicación de los artículos 7 y 13, normas que regulan o limitan el ejercicio de los poderes disciplinario y organizativo del empresario. La doctrina tiende a considerar que el poder disciplinario del empresario no precisa de un ámbito espacial concreto, de ahí que pueda deducirse una eventual responsabilidad disciplinaria del trabajador a domicilio.

Asimismo suscita dudas la posible aplicación del artículo 9, relativo al derecho a la salud de los trabajadores. El artículo 2.1 de la Ley 877/1973 constituye en este sentido la norma básica al establecer como prohibición general directa la utilización del trabajo a domicilio para actividades que comporten el empleo de sustancias o materiales nocivos o peligrosos para la salud o integridad del trabajador y de sus familiares. Por otra parte, el artículo 2087 del Código Civil establece la obligación de seguridad del empresario con el correlativo derecho de los trabajadores de controlar la actuación de las medidas de seguridad y de promover medidas idóneas para tutelar su salud. Ballestrero considera que tales normas pueden ser perfectamente compatibles con la naturaleza del trabajo a domicilio.

Se cierra el artículo con el estudio de la posible aplicación del artículo 18 del *Statuto dei lavoratori*, al establecer la estabilidad real en el puesto de trabajo a los trabajadores a domicilio, pronunciándose en favor de tal aplicación, en la medida en que garantiza el derecho de los trabajadores a domicilio de no verse privados sin justificación legítima de su puesto de trabajo, si bien dicha aplicación pasa por su integración en la unidad productiva a efectos de la aplicación del precitado artículo. Otros problemas teóricos, como la efectividad de la readmisión, son asimismo susceptibles de solución, si por ella se entiende la reanudación de la relación laboral.

G. TOMMASO: *La reintegrazione nel posto di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Casazione.*

Se abordan en este artículo, aunque no de una forma sistemática, algunos de los problemas que ha planteado la

interpretación jurisprudencial del artículo 18 del *Statuto del Lavoratori*. En primer término, las cuestiones de legitimidad constitucional. Así, los tribunales han establecido la compatibilidad del artículo 18 con el principio de autonomía privada y de libertad contractual, con el principio de igualdad, dadas las diversas posiciones de las partes en el mercado de trabajo y con el de iniciativa económica que debe ser subordinado a los principios de seguridad, libertad y dignidad de la persona humana.

El problema de la posible incompatibilidad del artículo 18 con el principio de igualdad ha sido abordado desde otra perspectiva. En concreto, en la medida en que su aplicación produce una disparidad de tratamiento al garantizarse la estabilidad real exclusivamente en empresas de más de quince trabajadores o más de cinco en empresas agrícolas. El pronunciamiento constitucional estima que tal discriminación no vulnera el principio de igualdad, dado el carácter fiduciario del contrato de trabajo y la necesidad de no gravar la funcionalidad de las unidades productivas.

Abordando en concreto el tema de la reintegración en el puesto de trabajo en la jurisprudencia de la Corte de Casación, critica la tesis mantenida por este último Tribunal, según la cual no puede del actual ordenamiento jurídico deducirse que el puesto de trabajo sea, en todo caso, un bien jurídico autónomo y real, que no se puede perder o cambiar por una cantidad de dinero, ya que «una tesis similar refleja una aspiración social, no un principio jurídico». Critica Di Tommaso esta concepción y la pone como ejemplo, citando a Eco, de las contradicciones que se producen en el sistema capitalista. Así, se garantiza a los trabajadores la estabilidad real

en el puesto de trabajo a través de la reintegración en el mismo, pero no se le dota de los instrumentos jurídicos adecuados para que dicha reintegración se lleve a cabo de un modo efectivo.

Finalmente analiza un grupo de sentencias recientes en las que el análisis jurisprudencial se centra en el carácter de las cinco mensualidades que, aparte la cuestión relativa a la reintegración en el puesto, el artículo 18 señala como indemnización. La alternativa se configura del siguiente modo: la indemnización de cinco meses es mínima y la eventualmente mayor exigida por el trabajador debe ser probada por éste o por el contrario, y admitiendo también el carácter mínimo de los cinco meses, debe concretarse en la pérdida de la re-

tribución que el trabajador debía haber percibido de no haber sido despedido, inclinándose por esta segunda opción.

En último término, rechaza Di Tommaso la afirmación jurisprudencial de que la nueva ocupación del trabajador durante la mora en otra empresa equivalga a una expresa manifestación de voluntad, contraria a la reintegración en el puesto de trabajo, por cuanto ninguna carga incumbe al trabajador despedido, dado que es el comportamiento del empresario el único contemplado por la norma. El empresario, aun en el caso expuesto, debe readmitir, y sólo si en el plazo de treinta días no se produce la reintegración, de caer en obligación.

Manuel Alvarez Alcolea

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

(Nueva Epoca)

Bimestral

CONSEJO DE REDACCIÓN: *Presidente:* D. Carlos Ollero. *Miembros:* Oscar Alzaga Villaamil, José Cazorla Pérez, Jorge de Esteban, José A. González Casanova, Miguel Herrero de Mifión, Antonio López Pina, Miguel Martínez Cuadrado, Raúl Morodo Leoncio, Dalmacio Negro Pavón, Alfonso Padilla Serra, Nicolás Pérez Serrano, Manuel Ramírez Jiménez, Francisco Rubio Llorente, Jordi Solé Tura, Joaquín Tomás Villarroya, Gumersindo Trujillo.

DIRECCIÓN: *Director:* Pedro de Vega. *Subdirector:* Julián Santamaría. *Secretario:* Jürgen Grässel

Sumario del núm. 15 (mayo-junio 1980)

ESTUDIOS:

JAVIER JIMÉNEZ CAMPO: *Rasgos básicos de la ideología dominante entre 1939 y 1945.*

DIEGO VALADES: *Algunas características del sistema político mexicano.*

REMEDIOS SÁNCHEZ FERRIZ: *El artículo 11 de la Constitución de 1876.*

STEFANO BARTOLINI: *La afiliación en los partidos de masas: la experiencia socialista democrática (1880-1978).*

MANUEL CONTRERAS: *Sobre las transformaciones constitucionales y sus límites.*

NOTAS:

JOSÉ M.^a BENEYTO PÉREZ: *Propiedad, estado y sociedad: Posibilidades de un análisis estructural diacrónico.*

E. J. HEUBEL: *El estudio de la presidencia norteamericana. Del mito a la realidad.*

CRONICAS Y DOCUMENTACION:

ANTONIO PORRAS NADALES: *El referéndum de iniciativa autonómica del veintiocho de febrero en Andalucía.*

ANTONIO EZEQUIEL G. DÍAZ-LLANOS: *Los partidos políticos en Escandinavia.*

RECENSIONES. NOTICIAS DE LIBROS.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.500 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	21 \$
Otros países	22 \$
Número suelto: España	350 ptas.
» » extranjero	6 \$
» atrasado	400 ptas.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

(Cuatrimestral)

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel Alonso Olea, Juan Ignacio Bermejo Gironés, José María Boquera Oliver, Antonio Carro Martínez, Manuel F. Clavero Arévalo, Rafael Entrena Cuesta, Tomás R. Fernández Rodríguez, José A. García-Trevijano Fos, Fernando Garrido Falla, Jesús González Pérez, Ramón Martín Mateo, Lorenzo Martín-Retortillo Baquer, Sebastián Martín-Retortillo Baquer, Alejandro Nieto, José Ramón Parada Vázquez, Manuel Pérez Olea, Fernando Sainz de Bujanda, Juan A. Santamaría Pastor, José L. Villar Palasí

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: FERNANDO SAINZ MORENO

Sumario del núm. 91 (enero-abril 1980)

Estudios:

- A. NIETO: «El derecho como límite del poder en la Edad Media».
- R. MARTÍN MATEO: «Administración autonómica de Euskadi».
- E. LINDE PANIAGUA: «Competencia o jerarquía en la posición de las Leyes orgánicas en el ordenamiento jurídico: a propósito del artículo 28 de la Ley orgánica del Tribunal Constitucional».
- J. TORNOS MAS: «Los Estatutos de las Comunidades autónomas en el ordenamiento jurídico español».
- M. MONTORO PUERTO: «Funciones del Ministerio fiscal ante el Tribunal Constitucional».

Jurisprudencia:

I. Comentarios monográficos:

A. A. BLASCO ESTEVE: «La responsabilidad de la Administración por los daños causados por actos administrativos: Doctrina jurisprudencial».

II. Notas:

Contencioso - administrativo: A) *En general* (J. NONELL GALINDO, A. A. BLASCO ESTEVE y J. TORNOS MAS); B) *Personal* (R. ENTRENA CUESTA).

Crónica administrativa:

I. España:

«Bibliografía sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración» (L. MARTÍN REBOLLO).

«Nuevas orientaciones en el régimen de protección pública a la vivienda» (J. L. VILLAR EZCURRA).

II. Extranjero:

«Consideraciones sobre el Municipio mexicano» (V. MUÑOZ).

Bibliografía:

Recensiones y noticias de libros.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.750 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	23 \$
Otros países	24 \$
Número suelto para España	750 ptas.
Número atrasado	800 ptas.
Número suelto para extranjero	9 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

Director: RICARDO CALLE SAIZ

CONSEJO DE REDACCION

Carlos Agulló Campos-Herrero, César Albiñana García-Quintana, Enrique Ballesteros Pareja, José María Beascochea Arizeta, Lucas Beltrán Flores, Ramiro Campos Nordmann, Carlos Campoy García, Francisco Domínguez del Brío, Manuel Fuentes Irurozqui, José González Paz, José Isbert Soriano, Julio Jiménez Gil, Teodoro López Cuesta, Manuel Martín Lobo, Gonzalo Pérez de Armiñán, José Luis Pérez de Ayala, Andrés Suárez Suárez.

Sumario del núm. 85 (mayo-agosto 1980)

Artículos:

RICARDO CALLE SAIZ: *Los recientes desarrollos en la teoría de la política fiscal: Una síntesis.*

ANDRÉS FERNÁNDEZ DÍAZ: *Las exportaciones «impulsadas» y la política económica de la transición en España: 1976-1979.*

UBALDO NIETO DE ALBA: *Economía de mercado y Constitución.*

AURELIO MARTÍNEZ ESTEVEZ: *Multiplicadores-renta a través de las tablas input-output.*

JUAN A. CAÑAS MADUEÑO, RAFAELA DIOS PALOMARES y MANUEL RODRÍGUEZ TOLEDO: *Incidencia de los seguros de cosechas en la selección de planes eficientes. Modelos de programación cuadrática.*

Documento:

RICARDO CALLE SAIZ: *Commission des Communautés Européennes: Rapport de la Commission du Conseil sur les Perspectives de Convergence des Systèmes Fiscaux dans la Communauté, marzo de 1980.*

Reseña de publicaciones.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.000 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	15 \$
Otros países	16 \$
Número suelto: España	450 ptas.
» » extranjero	6 \$
» atrasado	500 ptas.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

(Trimestral)

CONSEJO DE REDACCION

Director: MANUEL MEDINA ORTEGA

Mariano Aguilar Navarro, Emilio Beladiez, Eduardo Blanco, Juan Antonio Carrillo, Félix Fernández-Shaw, Fernando Frade, Julio González, José María Jover, Enrique Manera, Luis Mariñas, Roberto Mesa, Tomás Mestre, Fernando Murillo, José Antonio Pastor, Román Perpiñá, Leandro Rubio García, Javier Rupérez, Fernando de Salas, José Luis Sampedro, Antonio Truyol, José Antonio Varela, Angel Viñas

Secretario general: JULIO COLA ALBERICH

EQUIPO DE REDACCION

Francisco Aldecoa, Celestino del Arenal, Pedro Burgos, Rafael Calduch, Maribel Castañón, Fanny Castro-Rial, María Victoria Cordón, Andrés Fink, Senén Florensa, Elena Flores, José Antonio García, Stefan Glejdura, Carlos Jiménez, Fernando Mariño, Antonio Marquina, José Urbano Martínez

Sumario del vol. I, núm. 3 (julio-septiembre 1980)

Estudios:

«Diplomacia y defensa en la política exterior española», por JOSÉ RAMÓN ALONSO.

«La ayuda española a los países en desarrollo», por FRANCISCO GRANELL.

«Las relaciones hispano-británicas a comienzos del siglo XX: Los caminos del entendimiento», por ENRIQUE ROSAS LEDESMA.

Notas:

«Diez años de conflicto armado entre El Salvador y Honduras», por MANUEL ALCÁNTARA SÁEZ.

«¿Estrategia económico-política mundial de la OCDE?», por ROMÁN PERPIÑÁ Y GRAU.

«México y Estados Unidos en la era de los petropesos», por RAFAEL VARGAS HIDALGO.

«La sexta conferencia de los países no alineados (La Habana, septiembre 1979)», por JOSÉ URBANO MARTÍNEZ CARRERAS.

«Seminario sobre opciones españolas de seguridad», por ANTONIO MARQUINA BARRIO.

«Crónica parlamentaria de Asuntos Exteriores», por FRANCISCO ALDECOA, ISABEL CASTAÑO y ELENA FLORES VALENCIA.

«Diario de acontecimientos referentes a España durante los meses de junio, julio y agosto de 1980», por JULIO COLA ALBERICH.

«Diario de acontecimientos internacionales», por FRANCISCO ALDECOA.

Recensiones. Revistas. Documentación internacional.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

Número suelto	Número suelto (extranjero)	España	Portugal, Iberoamérica, Filipinas	Otros países
350 ptas.	6 \$	1.400 ptas.	19 \$	20 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

(Cuatrimestral)

Director: MANUEL DÍEZ DE VELASCO
Secretario: GIL CARLOS RODRÍGUEZ IGLESIAS

Sumario del vol. 7, núm. 2 (mayo-agosto 1980)

ESTUDIOS

- Víctor Fairén Guillén: *Algunos problemas procesales suscitados por el artículo 6.º de la Convención Europea de los Derechos del Hombre.*
Luis Fernández de la Gándara: *La adaptación de la legislación española de sociedades al derecho comunitario europeo.*
Fernando Mariño Menéndez: *El sistema de cooperación política en Europa.*
José Luis Meseguer: *La teoría comunitaria de los espacios marítimos a efectos de pesca y de las negociaciones de adhesión de España.*

NOTAS

- Paloma Abarca y Manuel Cadarso: *Las relaciones de la Comunidad Económica Europea con América Latina y la adhesión de España a la Comunidad.*
Pedro Burgos: *La adhesión de Grecia a las Comunidades Europeas.*

CRÓNICAS

JURISPRUDENCIA

BIBLIOGRAFÍA

REVISTA DE REVISTAS

DOCUMENTACIÓN

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

España	1.200 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	18 \$
Otros países	19 \$
Número suelto: España	500 ptas.
» » extranjero	8 \$
» » atrasado	550 ptas.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO DE REDACCION

Manuel ALONSO GARCÍA, María de los Santos ALONSO LIGERO, Alfonso BARRADA RODRÍGUEZ, Efrén BORRAJO DACRUZ, Ricardo CALLE SÁIZ, Juan Díez NICOLÁS, José María FERNÁNDEZ-PASTRANA, José Ignacio GARCÍA NINET, Luis GONZÁLEZ SEARA, Bernardo GONZALO GONZÁLEZ, Enrique MARTÍN LÓPEZ, Angel ORTI LAHOZ, Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA, Victorio VALLE SÁNCHEZ, Luis Enrique de la VILLA GIL.

Director: JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR
Secretario: ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ

Sumario del núm. 7 (julio-septiembre 1980)

Estudios:

- VICENTE T. GONZÁLEZ CATALÁ, EDUARDO MARTÍN-PEÑATO ALONSO, FRANCISCO PRIETO PÉREZ y ANA VECENTE MERINO: *Una aproximación matemática al modelo de cotización del Régimen General de la Seguridad Social española. Análisis histórico y aplicación a la normativa vigente.*
- BENJAMÍN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ: *Apuntes para una sociología de los recursos sanitarios.*
- ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ: *La repercusión en la Seguridad Social del Estatuto de los Trabajadores: (I) La cotización.*

Notas e informes:

- EUGENIO PRIETO PÉREZ y ANGEL RUBIO CARSÍ: *Análisis de los gastos de administración en las Mutuas Patronales de accidentes del trabajo.*
- VICENTE MENEU FERRER: *Las pensiones en el Régimen General y en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.*
- ENRIQUE CARLOS GAVILANES MAÑAS: *El precio del medicamento. Un paradigma: El sistema Menegatti.*
- ISABEL TRUYOL WINTRICH y ALFREDO MARTÍN LÓPEZ: *Análisis sobre la protección social a la tercera edad.*
- RAFAEL ENRÍQUEZ DE SALAMANCA NAVARRO: *Métodos cuantitativos para el estudio financiero de la protección por Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional.*
- VICENTE TORO ORTÍ: *La totalización de periodos en los Reglamentos Comunitarios para la Seguridad Social de los trabajadores migrantes.*

Documentos. Encuestas y estadísticas. Recensiones de libros. Revista de revistas.

Precio del ejemplar: 400 ptas. (atrasado: 500)

Suscripción anual (cuatro números):

España	1.500 ptas.
Extranjero	30 \$

Oferta especial de promoción:

Por 2.750 ptas.: Suscripción anual para 1980 y los cuatro números de 1979.

Pedidos de ejemplares y suscripciones:

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Ministerio de Sanidad y Seguridad Social
PASEO DEL PRADO, 18. - MADRID-14

DOCUMENTACION SOCIAL

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGIA APLICADA

UNA REVISTA DE CARITAS ESPAÑOLA

¡NOVEDAD!

PROPIEDAD Y CONFLICTO EN LA ESPAÑA EN CRISIS

Número 40, julio-septiembre 1980

- La propiedad en una sociedad desigual.
- La propiedad privada como lucha social.
- Iglesia y propiedad privada, ¡nueva postura!
- ¿Está bien repartida la propiedad en España? ¿En el campo? ¿En la industria? La autogestión, ¿una alternativa?

UN TEMA EXPLOSIVO PARA UNA SOCIEDAD EN CRISIS

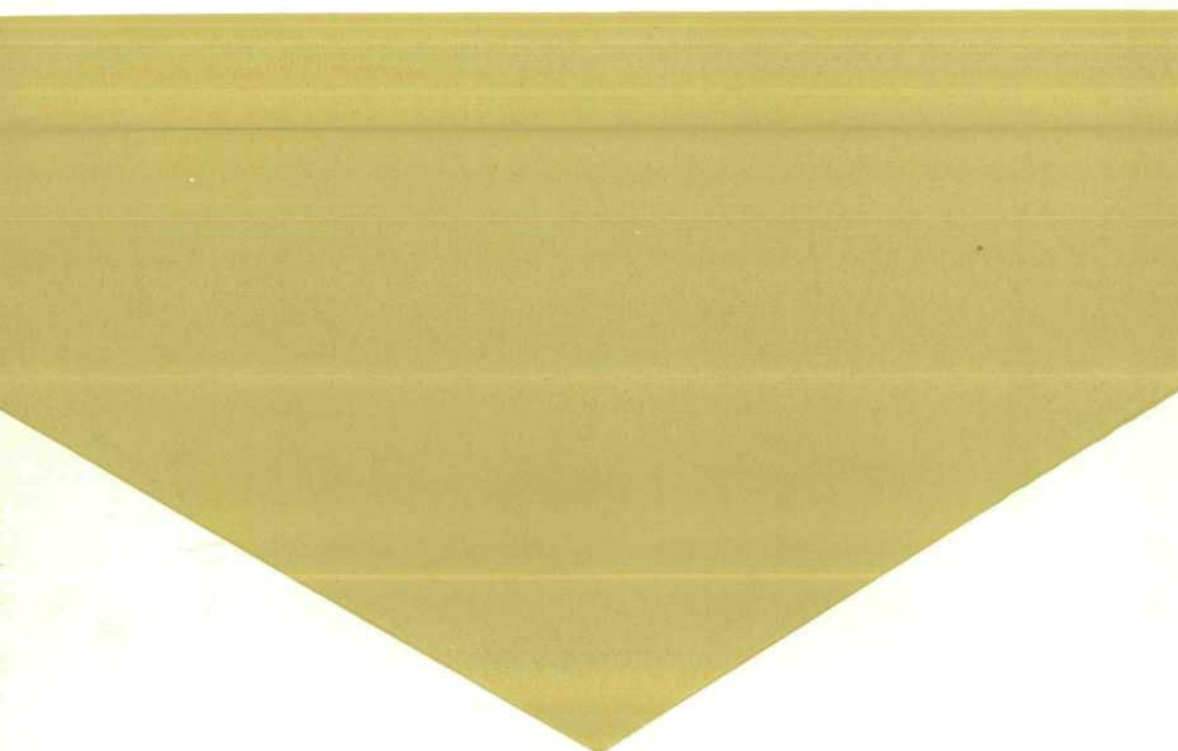
Documentación Social

4 números anuales: 750 ptas. (20 \$)

Números sueltos: 300 ptas. (8 \$)

Pedido: Librerías y CARITAS ESPAÑOLA

SAN BERNARDO, 99 bis - MADRID



450 pesetas