

Revista de revistas

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Madrid

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 33 (1 de 1971)

BENIGNO PENDÁS DÍAZ: *El Derecho internacional de la prevención.*

Es urgente la necesidad de un único Código Internacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, redactado asimismo por un solo organismo que, reuniendo la doble cualidad de competencia técnica y representatividad múltiple, actúe con criterios de universalidad, apoliticismo y valor humanístico.

Desde un cuádruple punto de vista --humanitario, social, económico y jurídico-- es imperioso poner un dique a este torrente de sangre, de dolor y de lágrimas que constituye la siniestralidad laboral. El hombre, individual y colectivamente, no puede permanecer impasible ante ese «delito de la humanidad», que constituye el no llevar a la práctica una política preventiva; pero mal puede realizarse ésta, si se mantiene la inseguridad normativa en el sistema jurídico mundial de la Seguridad e Higiene del Trabajo.

RICARDO MORAGAS MORAGAS: *Enmarques de la teoría de la organización actual.*

La razón de ser de este trabajo consiste en aportar una visión esquemática de los

diversos acontecimientos que han posibilitado el que hoy exista el actual interés en teoría de la Organización. Se trata, ante todo, de exponer el interés demostrado por las diferentes disciplinas y escuelas, materias destacadas de los estudios organizativos, métodos de estudio y aclarar en lo posible los términos, y difundir una problemática que, a nuestro juicio, no se ha introducido profundamente en la Ciencia Social española.

Creemos ser conscientes de la dificultad del empeño, que quiere ser global, pero ha de ser selectivo, pues en un espacio reducido no puede dar crédito a todo un campo del acontecimiento que ocupa hoy mucho espacio y esfuerzo intelectual. En última instancia, creemos que nuestro trabajo queda justificado por el hecho de que no existe en nuestra lengua nada semejante. Si lo que sigue puede facilitar el camino a otras personas en esta dirección, creemos que bien vale el esfuerzo.

ALFONSO COLODRÓN: *La huelga general de Barcelona de 1902.*

Se trata de saber si la huelga general de 1902 es una de tantas, si constituye un fenómeno más o menos aislado, que no tiene en sí mismo una especial significación, o si, por el contrario, ha tenido un sentido especial, correspondiendo a un incremento general de la conciencia obrera y marcando una ruptura en la historia de las huelgas generales en España. Inclínados por la segunda hipótesis, intentamos

demostrar cómo la huelga general de Barcelona de 1902, se sitúa como desenlace de todo un período de entusiasmo y de ilusiones sobre la huelga general como instrumento definitivo de la liberación final. Así concebida, aquélla marcaría una etapa en la evolución de la conciencia social y de la doctrina. Una cierta ruptura se produciría, tomando en adelante las huelgas generales un sentido diferente en lo que concierne a sus fines —a veces más limitados— o a su realización —más realista—.

El hecho de situar la huelga estudiada como el fruto de un estado de la conciencia obrera en un momento dado, no significa, sin embargo, sustraerla a una serie de causas fundamentales, como la situación económica, la industrialización creciente o las condiciones materiales de vida.

ALFREDO MATEOS BEATO: *Sobre la cotización de las horas extraordinarias en primas de accidentes.*

No se debe cotizar por las horas extraordinarias. La afirmación puede parecer tajante, pero un estudio legal y práctico del problema nos lleva a esta conclusión. Únicamente, a nuestro modo de ver, puede haber una cotización por horas extraordinarias, sin ir en contra del Reglamento de Accidentes, y que beneficia al trabajador en su justa medida: es cotizar por ellas considerándolas como un sumando más en las jornadas que constituyen el mes; en este punto, ocho horas extraordinarias serían en el mes un día más de trabajo, con la ventaja de que se puede incrementar ligeramente el salario día, al ser esas horas de más valor en pesetas. Para ello, los modelos de cotización deberían incluir una casilla en la que se especificara las jornadas trabajadas en el mes. Esto serviría, además, para los supuestos en los que el trabajador, permaneciendo en alta, falta injustificadamente al trabajo.

FOMENTO SOCIAL

Volumen XXVII. Núm. 105, enero-marzo 1972.

JESÚS ESPERABÉ DE ARTEAGA: *Entorno y contorno de un Reglamento.*

El Reglamento de las Cortes Españolas de 1971, con respecto al anterior, es más técnico, contiene, sin duda, algunos avances, pero se ha quedado corto —muy cortito— si se le contempla a través del prisma de lo que este Reglamento, en bien del país, debió ser.

Los avances de más bulto afectan a la Comisión Permanente, que queda constreñida en sus facultades en la nueva normativa.

En cambio, los defectos afectan al desarrollo del artículo 8.º de la Ley de Cortes; a las interpelaciones y a la reglamentación de las sesiones informativas.

JAVIER GOROSQUIETA: *Fuerza laboral latente y crisis de confianza.*

A! intentar ofrecer el balance económico de 1971, proyectado hacia 1972, no es mi propósito presentar uno más de los tantos que aparecen en las publicaciones de economía. No abordaría la tarea de valorar la evolución económica de 1971 cara a 1972, si no creyera poderlo realizar desde el punto de vista original y propio de esta revista: la mayor o menor encarnación de los postulados de la justicia en el devenir económico de 1971. Sólo así creo que esta especie de balance no será una aportación superflua, por paralela, a las que ya han sido elaboradas.

VICTORINO ORTEGA: *Problemática laboral y sindical 1971-1972.*

Cualquier diagnóstico social que intente en líneas generales la situación laboral

en 1972, tiene que partir de cuatro hechos concretos, que están diariamente en la sección laboral de los grandes periódicos:

- las reivindicaciones salariales, como consecuencia del aumento incontrolado de precios;
- la renovación de los 600 convenios colectivos que han finalizado el 31 de diciembre de 1971 y que afectan a dos millones de trabajadores, aproximadamente;
- los conflictos colectivos «ilegales» al no estar reconocida la huelga, y
- los despidos «improcedentes».

FEDERICO GONZÁLEZ-FIERRO: *Lenin y la religión.*

Aunque inadmisibles, su concepción antirreligiosa y antidemocrática, la actitud leninista provoca también en el crítico sincero el examen de la realidad histórica que combatió y combatió el leninismo. El dicho cristiano «por las obras los conoceréis» nos enfrenta con la dialéctica teoría praxis con la dialéctica de lo que creemos frente al modo efectivo de realizarlo.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *Crisis actual y futuro del sistema económico.*

El «sistema económico» que nació como medio para satisfacer necesidades humanas, se ve obligado, si quiere seguir existiendo con la autonomía que le hemos concedido, a crear necesidades. ¿No será éste el origen de la crisis actual de la economía? Y si admitimos esta posibilidad ¿basta con repensar la economía en términos de «sistema económico»? Debemos evolucionar, por el contrario, hacia una situación en la que el «sistema económico» se integre dentro del sistema social de valoraciones humanas.

VÍCTOR MANUEL ARBELOA: *Los orígenes del Partido Socialista Obrero Español 1873-1879.*

Se expone y estudia el informe enviado por la Nueva Federación madrileña a los delegados del VI Congreso General, celebrado del 8 al 13 de septiembre de 1873 en Ginebra, y convocado por el Consejo General con sede en Nueva York.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XX, núm. 6, noviembre-diciembre de 1971.

MARÍA DE LOS SANTOS ALONSO LIGERO: *Los Servicios Sociales y la Seguridad Social.*

La autora nos brinda la parte primera de su tesis doctoral, en la que se comienza con el análisis y la evolución del concepto de Seguridad Social; se pasa después al análisis del concepto «Servicios Sociales»; a continuación se contempla el problema de la Seguridad Social y los Servicios Sociales; se expone más tarde los diversos tipos de éstos; se estudian las diferentes modalidades de los prestados por las Instituciones de Seguridad Social; se considera la Seguridad Social y los Servicios Sociales de los textos internacionales, y, finalmente, se reseña la doctrina pontificia con respecto a la Seguridad Social.

JUAN MANUEL ALMANSA PASTOR: *Del riesgo social a la protección de la necesidad.*

Se brinda un análisis del riesgo en el Seguro privado, en el Seguro Social y en

la Seguridad Social, tomando como punto de partida el tríplico posibilidad-acaecimiento-consecuencia, por cuanto sólo será repasada la consecuencia, una vez ocurrido el acaecimiento, si se previó tal posibilidad y se instrumentó una relación jurídica obligatoria con antelación.

Núm. 1, enero-febrero de 1972.

ENRIQUE ARRANZ MUÑECAS: *Resarcimiento de la asistencia sanitaria prestada por las entidades gestoras de la Seguridad Social.*

Siempre y en todo caso, las entidades gestoras o Mutuas patronales o quien a ello venga obligado, harán efectivas las prestaciones, especialmente las de asistencia sanitaria, a que se hagan acreedores los titulares del derecho y sus beneficiarios, supuesto el incumplimiento de las condiciones todas, establecidas en la ley, y ello aun cuando dicha prestación tenga como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad penal o civil de alguna persona.

Ahora bien, quien facilitó la prestación tendrá derecho a reclamar al tercero responsable o el subrogado legal o contractualmente el coste de la asistencia sanitaria.

Además, el crédito puede hacerse efectivo en todos los bienes del deudor, en cuantos integran su patrimonio.

Finalmente, para la efectividad de sus pretensiones la entidad es un auténtico tercer perjudicado al efecto del artículo 104 del Código penal y como tal tiene facultades plenas para personarse en el pro-

cedimiento penal o civil, así como para promoverlo. Justamente por esa su condición de tercero perjudicado, a él deben alcanzarle los efectos del ofrecimiento de acciones.

MARTÍN FAJARDO: *Seguro social facultativo.*

Conforme a la legislación peruana, integran el renglón del Seguro social facultativo: los ex-asegurados obligatorios, los trabajadores independientes y los menores de cuarenta años de edad que sin ser obreros trabajan al servicio de un patrono, siempre que sus ingresos anuales no sobrepasen de 83.200 soles.

La Seguridad Social en el Perú necesita impulsar vigorosamente el sistema del Seguro social facultativo, de suerte que llegue a todos los confines del país, para lo cual se precisa revisar la legislación en orden a establecer de manera orgánica una situación igualitaria de protección para todos.

Actualmente, los asegurados facultativos no cuentan con Seguro contra los riesgos profesionales, de protección a la familia de manera general, ni Seguro de desempleo. Ampliando esta acción protectora, es necesario implantar el sistema de los Seguros adicionales, los cuales, mediante concentración individual o colectiva, en algunos casos, permitan obtener una mejora en la cuantía y la calidad de las prestaciones y, en otros, la contratación de dotes infantiles, pensiones vitalicias de retiro, desgravamen hipotecario, o amortización de préstamos sociales.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Año 1971.

Creo conveniente realizar la recensión seleccionando aquellos ensayos que inciden sobre los temas más candentes actualmente en el Derecho del Trabajo alemán, ante la imposibilidad de dar en estas líneas noticia suficiente de los treinta y cuatro trabajos aparecidos durante este año en dicha Revista; de los restantes, traduciré su título y daré su referencia en nota a pie de página.

I. *Derecho colectivo del trabajo*.—«Sobre la permisibilidad de convenios colectivos de firma con Empresas sindicadas» escribe Hensche (1), quien parte de la propuesta planteada a los empresarios por el Sindicato de Químicas, Papel y Cerámica de Hesse en la primavera de 1970: se pedía entonces la conclusión de convenios colectivos (en adelante, CCS) de Firma como complemento al CCS regional; pues en este último, la necesidad de adaptarse a la economía de las Empresas marginales permitía a las Empresas potentes mantener salarios más bajos de los que podían ofrecer, completándolos normalmente a través de las «prestaciones voluntarias», cuya concesión no vincula a las Empresas para el futuro. Mediante dichos CCS de Firma conseguían los Sindicatos elevar el nivel salarial y ampliar su campo de acción, el Derecho colectivo. Instrumentos técnicos de acuerdo aparecían, tanto los CCS de Firma, como los contratos asociativos de

Firma (*firnenbezogene Verbandsverträge*); el autor se limita en el ensayo exclusivamente a los primeros.

Se estudian entonces las posibles objeciones a tales CCS, siguiendo los puntos presentados por el patronato como réplica a aquella petición sindical. Preguntándose, en consecuencia, hasta qué punto los CCS de Firma dañan el derecho de coalición del empresario y el requisito de igualdad de fuerzas, la función ordenatoria de los convenios, el deber de paz colectivo, etc., llegando a la conclusión de que ninguno de los obstáculos aducidos son en verdad trascendentales, así como que tampoco la Asociación de Empresarios puede prohibir a sus asociados ningún tipo de contratación colectiva, ya que iría contra la protección constitucional de que disfruta la autonomía colectiva en este país.

De este mismo problema, de los convenios complementarios solicitados por el Sindicato de Químicas de Hesse, se ocupa Boldt (2), quien parte para su construcción dogmática del mismo planteamiento que Hensche: distingue entre CCS de Firma, concluidos entre los Sindicatos y la Firma individual, y los ya aludidos *firnenbezogene Verbandstarifverträge*, donde la parte empresarial no es el empleador dado, sino la Asociación de Empleadores; pero, en contraposición a Hensche, deja a un lado los primeros, considerando que un CCS de Firma con una Empresa individual no plantea problemas, al declararse explícitamente por la ley la capacidad convencional del empresario singular (parágrafo 2.1 TVG).

(1) DETLEF HENSCHKE: *Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandssangehörigen Unternehmen*. cuaderno número I-II, págs. 9-17.

(2) Dr. GERHARD BOLDT (Catedrático, Presidente de Sala en el Tribunal Federal del Trabajo): *Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandssangehörigen Unternehmen*, IX-X, páginas 257-268.

Se detiene, en cambio, en los CCS de Firma acordados con la Asociación de Empleadores. Tras analizar el derecho de coalición (1. Fin protector de la libertad de coalición. 2. Protección del derecho de coalición individual. 3. Protección del derecho de coalición colectivo), el requisito de igualdad, la función de orden (1. Función ordenadora de las partes sociales como partes de un CCS. 2. Función ordenadora del CCS), y el deber de paz (supraempresarial y empresarial), concluye afirmando la ilicitud de este tipo de convenios.

Por su parte, Steinberg se centra en el sugestivo y actualísimo tema de *El convenio colectivo europeo* (3), en un completo estudio de las cuestiones jurídicas que se levantan frente a esta forma contractual supranacional. El autor se basa para ello en los proyectos de la Comunidad Económica Europea para la regulación de la «Societas Europaea», o Sociedad Europea por acciones; en los acuerdos núms. 87 y 98 y en la recomendación núm. 91 de la OIT; así como en los Derechos estatales de la Comunidad. Los acuerdos de la OIT citados prohíben a los Estados firmantes impedir de alguna forma la libertad internacional de asociación, y garantizan la eventual presencia de partes «europeas» en deliberaciones de CCS.

Junto al fundamento jurídico y a la licitud de los convenios europeos, se intenta además lo que para el autor es el núcleo del problema, esto es, encontrar una forma jurídica que permita aprovechar al máximo los elementos comunes de los diversos sistemas europeos de contratación colectiva. Respecto al tema de la capacidad de obrar colectiva supranacional, subraya Steinberg aquello que, por ser de simple orden público interno,

debe ceder ante regulaciones internacionales. De importancia esencial es también para el autor la creación de un procedimiento contencioso que respalde la eficacia jurídica de estos CCS: propone la idea, ante el defecto de coactividad jurídica de los organismos internacionales, de acuerdos procesales entre los Estados interesados. En el problema de la concurrencia de convenios, acepta el principio de unidad (debe aplicarse un solo CCS), pero rechaza el de especialidad con la idea de que el «europeo» prevalezca sobre los de menor ámbito de aplicación.

De los convenios colectivos, pasamos al tema de los conflictos colectivos, al cual dedica la Revista su número de noviembre-diciembre con motivo de la fundamental sentencia del Tribunal Federal del Trabajo (en adelante, BAG) de 21 de abril de 1971. Abre la serie de ensayos el presidente de ese organismo, Müller, con *El Derecho de conflictos colectivos en el acuerdo del Gran Senado del Tribunal Federal del Trabajo de 21 de abril de 1971* (4).

Comienza el doctor Müller resaltando el significado sustancial de esta sentencia, que acentúa, sobre todo, el principio de proporcionalidad (*Prinzip der Verhältnismässigkeit*). La proporcionalidad estriba en permitir contra una huelga suspensiva sólo un cierre *suspensivo* como réplica, el cual serviría de llamada de advertencia; el cierre resolutorio sólo se permite en casos dados (por necesidades de racionalización de la Empresa, por ejemplo), manteniéndose el deber para el empleador, una vez terminado el conflicto, de readmitir a los despedidos según una justa apreciación (*gemäß billigen Ermessen*), estando prohibidas las discriminaciones.

(3) FRIEDHELM STEINBERG (Profesor ayudante): *Der europäische Tarifvertrag*, I-II, págs. 18-25.

(4) Dr. GERHARD MÜLLER (Catedrático, Presidente del BAG): *Das Arbeitskämpfrecht im Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21 April 1971*, XI-XII, págs. 321-327.

Se pone de relieve cómo el principio de proporcionalidad parte de la base de que el conflicto laboral afecta a los intereses de la sociedad, y no sólo a los de los contendientes; dándose por supuesto la licitud de tal conflicto, tanto en el plano público como en el privado. Junto a ello, el principio de proporcionalidad es también una llamada al juego limpio entre las partes, a la buena fe que impide llevar la contienda más allá de los límites de lo necesario (*faire Kampfführung*). Con esta sentencia, sigue diciendo el autor, la perspectiva jurídica anterior queda modificada: ya no se trata de tolerar algo indeseable, el fenómeno social del conflicto colectivo laboral; sino que se lo considera como una institución jurídica con regulación propia, definitivamente incardinada en la dinámica social.

Se exponen luego los problemas sobre la prueba de la licitud y proporcionalidad del conflicto, aplicando los principios generales; y los que plantea la votación sobre la huelga (*Urabstimmung*) en este contexto. La posibilidad de despido individual con motivo del conflicto, que se mantiene en la sentencia, parece permitir el despido de aquellas personas que, quedando excluidas normalmente de un cierre resolutorio (mutilado, trabajadoras en estado de gravedad, vocales del Jurado de Empresa y del Consejo de Administración, etc.), participaron en una huelga ilícita a pesar de conocer su ilicitud, o por culpa lata en su desconocimiento.

Sobre el tema cabe destacar también el ensayo de Richardi: *El acuerdo del Gran Senado del Tribunal Federal del Trabajo de 21 de abril de 1971* (5); de talante más crítico, como es lógico, que

la aportación del doctor Müller, plantea nuevamente la cuestión de hasta qué punto necesita el empleador el cierre, cuando ya posee a nivel de Derecho individual un «arsenal de armas» al propósito; siendo así que el cierre afecta tanto a huelguistas como a no huelguistas. Alude, acto seguido, al poco claro asunto de la eficacia de un cierre *suspensivo* cuando responde a una huelga, puesto que la suspensión de relaciones laborales se ha producido ya a través de ésta: los efectos señalados por la sentencia del BAG (aparte de servir de advertencia en sí, la concreta facultad reconocida al empleador de declarar cuándo cesa la suspensión de relaciones, facultad sometida al principio de proporcionalidad), los califica Richardi como a caballo entre el efecto suspensivo y el resolutorio.

Con el escalonamiento de medidas de lucha, se hace preciso ahora —afirma este autor— fijar los umbrales donde comienza cada nivel, para que el trabajador sepa cuándo puede perder su puesto de trabajo: el BAG dice simplemente que el cierre sólo puede tener efectos resolutorios cuando advienen «circunstancias adicionales» a las normales, como la ilicitud de la huelga o el preverse un alargamiento excesivo del conflicto, lo cual no satisface al profesor Richardi; tampoco ve clara la delimitación entre los derechos a una resolución general (*Gesamtlösung*) y a resoluciones individualizadas (*Einzellösung*). A lo largo del ensayo, de considerable extensión, se estudian detenidamente diversas facetas de la nueva regulación de los conflictos laborales, como, por ejemplo, el derecho a la readmisión, los efectos del cierre resolutorio contra trabajadores con protección especial, el cierre y los trabajos de mantenimiento, etc., para terminar con un apartado dedicado a la incardinación de la sentencia dentro del Derecho de con-

(5) DR. REINHARD RICHARDI (Catedrático): *Der Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21 April 1971*, XI-XII, págs. 334-346.

flictos colectivos; sobre este último punto, precisa que el BAG se refiere a los conflictos privilegiados, surgidos en las deliberaciones sobre un CCS: la licitud o ilicitud de los demás conflictos (verbi-gracia, una huelga autónoma o «salvaje») se sitúa por el profesor en dependencia de un presupuesto acorde con la nueva doctrina del BAG, a saber si, y en qué medida, repercute la relación medio-fin (*Zweck-Mittel-Relation*) en la valoración de un conflicto laboral cualquiera (6).

II. *La Empresa y su estructura jurídico-laboral.*—Gester y Kittner nos hablan del tema «Función del Consejo de personal y libertad de asociación» (7), comentando dos sentencias del BAG en las que se confirmaba la destitución de dos vocales del Consejo de personal en dos Empresas, por actividades sindicales de captación durante el ejercicio de su cargo. El ensayo entrenta ambas decisiones del BAG con el artículo 9.3 de la Constitución alemana, así como con el sentido de las leyes de Representación del personal (PerVG) y Estructural de Centros de Trabajo (BetVG). Concluye afirmando que la captación de nuevos miembros en

un derecho *individual* del sindicalista, reconocido por el artículo 9.3 de la Constitución, el cual hay que diferenciar de los derechos a participar en actividades sindicales *colectivas* (huelga, por ejemplo), pero que debe recibir el mismo tratamiento jurídico protector; si bien reconociendo el límite que representa el ejercicio de los mismos derechos por los demás.

Recogiendo una Conferencia pronunciada ante la Asociación de Tribunales de Trabajo alemanes, «La protección individual del trabajador en el marco estructural del Centro de trabajo», de Mertz (8), se pregunta dónde y en qué sentido influye la ley estructural de Centros de trabajo (en adelante, BetVG) sobre la relación individual de trabajo, en el sentido de derivarse de aquélla una norma protectora en favor del trabajador singular.

Rechaza la posibilidad de configurar un derecho general de queja con base en el párrafo 54.1.c BetVG, que crea una simple regla de procedimiento ante el Jurado de Empresa. Califica, por el contrario, como contractuales (dentro de la categoría de pago del salario sin contraprestación) las garantías salariales conectadas con el ejercicio individual de organismos estructurales en el Centro de trabajo, por ejemplo, la prohibición de reducir el salario a los participantes en las Asambleas del Centro, o a los que consulten al Jurado de Empresa en las horas establecidas. Normas protectoras individuales las halla asimismo en el derecho de cogestión, y concretamente en la intervención del Jurado en los despidos, así como —al menos, en parte— en el derecho de oposición a traslados y cambios que asiste a dicho organismo. Destaca

(6) Otros ensayos sobre Derecho Colectivo del Trabajo aparecidos en el lugar y tiempo acotados: Dr. ALBRECHT ZEUNER (Catedrático) *Arbeitskampf und einseitige Verfügung* (Conflicto colectivo y disposición provisional), I-II, págs. 1-9; Dr. ULRICH SCHEUNER (Catedrático): *Verfassungsrechtliche Gesichtspunkte zu der Fortbildung des Arbeitskampfrechts im Beschluß des Großen Senats vom 21 April 1971* (Perspectiva jurídico-constitucional del perfeccionamiento del Derecho de conflictos colectivos en el Acuerdo del Gran Senado de 21 de abril de 1971), XI-XII, págs. 327-334; WILHELM MUSA (Secretario Sindical): *Zur Rechtfertigung der Aussperrung* (Sobre la justificación del cierre), XI-XII, págs. 346-350.

(7) Dr. GESTER (Abogado) y Dr. KITTNER (Asesor): *Personalratsamt und Koalitionsfreiheit*, VI, págs. 161-174.

(8) Dr. ULRICH MERTZ: *Der individuelle Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der Betriebsverfassung*, VII-VIII, páginas 203-206.

Mertz que la importancia de esta protección individual emanada de la BetVG encuentra su sentido frente a terceros, pues el empleador es ya de por sí destinatario típico de las normas protectoras (legales y convencionales) del trabajador.

Quizá aquí pueda encuadrarse igualmente la colaboración de Guski, «Participación en el capital de la Empresa» (9), trabajo de síntesis sobre las últimas experiencias alemanas al respecto. Las variantes aplicadas en la práctica las subsume, para empezar, en tres tipos fundamentales:

1. Participación indirecta como préstamo del trabajador (*Arbeitnehmerdarlehen*), vista más bien como paso previo a una real participación en el capital.

2. Participación directa en forma de socio comanditario (*stillerGesellschafter*).

3. Participación directa en forma de acciones de personal (*Belegschaftsaktien*) o similares, como el certificado de inversión, que sólo es posible en sociedades de capital.

De cada uno de estos tres tipos ofrece una serie de casos concretos en Empresas alemanas, en una panorámica realmente interesante y completa, cuyos detalles no podemos dar aquí. Interrogándose sobre las causas que originan estas formas de participación en el capital, cree hallarlas en las dos siguientes:

a) Política societaria y social. Se intenta, como afirman expresamente los empresarios, lograr una mayor justicia social; también mejorar las relaciones humanas.

(9) Dr. HANS-GÜNTER GUSKI: *Betriebliche Vermögensbeteiligung*, IX-X, páginas 282-288.

b) Efecto de liquidez. Son medios de financiación complementarios que facilitan las necesarias inversiones. La tasa de financiación de las Empresas puede elevarse de tres a cuatro veces.

Termina haciendo unas consideraciones, más bien de carácter sociológico y económico, sobre la movilidad de la mano de obra, el riesgo de pérdida de estos beneficios y las particularidades en la erección de tales sistemas participativos (10).

III. Derecho individual del trabajo.—

Bajo el título de «La jornada de trabajo variable», analiza Neumann (11) los requisitos legales que deben cumplir esta nueva forma de trabajo de gran aceptación hoy en Alemania, y también denominada «tiempo de trabajo individual». Consiste, según explica, en dejar a discreción del trabajador, bien un cierto margen de tiempo para comenzar el trabajo (entre las ocho y las diez de la mañana, por ejemplo), con lo cual varía igualmente la hora de salida («variación simple»), bien el número de horas a trabajar durante cada día, que, naturalmente, debe compensarse dentro del mes («variación con compensación temporal»). El ensayo se endereza a aplicar la normativa vigente de tiempo de trabajo, de protección de mujeres y niños, intervención del Jurado de Empresa y del Consejo de personal en la regulación concreta, horas extraordinarias, etc.

La aportación de Kindereit versa sobre «Problemas de la relación laboral en pres-

(10) Otro ensayo sobre la Empresa y su estructura jurídico-laboral, el de HERBERT BIENER (Director gubernamental): *Unternehmensverfassung. Eine Darstellung der Modelle* (Estructura de la Empresa. Una exposición de los modelos), VI, páginas 174-181.

(11) Dr. DIRK NEUMANN (Magistrado federal): *Die gleitende Arbeitszeit*, IV-V, págs. 106-112.

tamo» (12). Tras unas consideraciones sociológicas sobre la cesión de mano de obra en Alemania, se estudia la relación triangular en aspectos concretos, que llevan a la conclusión de que el trabajador se incorpora totalmente a la Empresa prestataria, de donde se deducen las obligaciones propias del deber de asistencia por parte de esta última. Es interesante el uso de la teoría de la incorporación para responsabilizar a ambos empleadores de los deberes frente al trabajador cedido, mientras que de seguirse la teoría contractual sólo sería responsable el cedente. De esta situación distingue en seguida el autor la relación laboral de préstamo «impropio» (unechte), cuando el prestatario (o cesionario) conoce que el prestamista (o cedente) incumple sus deberes laborales, y tampoco él los cumplimenta; en este supuesto, carga el acento sobre la teoría contractual sin prescindir de la incorporacionista, buscando siempre la responsabilidad de ambos empleadores. El autor termina examinando críticamente el proyecto de ley de protección al trabajador cedido, y el CCS acordado entre el Sindicato Alemán de Empleados y la Asociación de Empresas para Trabajo temporal.

Rehbinder escribe sobre «El contrato de trabajo a término como regla en el Derecho de espectáculos» (13). Hace memoria de la doctrina laboral sobre los contratos a término, especialmente de su uso fraudulento, y pasa a estudiar en concreto los contratos de espectáculos. En este campo lo normal es contratar para una temporada. Destacable en el ensayo es

(12) LOTHAR KINDEREIT (Secretario jurídico local de Sindicatos DGB): *Probleme des Leiharbeitsverhältnisses*, VII-VIII, páginas 207-211.

(13) Dr. MANFRED REHBINDER (Catedrático): *Der befristete Arbeitsvertrag als Regeltyp im Recht der Bühne*, VII-VIII, páginas 211-216.

lo que sigue: como expresión del deber de asistencia del empresario, se exigía en los CCS firmados desde 1947 que se notificara al trabajador la no prorrogación del contrato; antes de 1947 la falta de notificación originaba sólo indemnización de daños y perjuicios, pero a partir de entonces llevaba a la prórroga automática para el año siguiente. Considera entonces si la renovación continuada de tales contratos, voluntaria o legal, no constituye el supuesto del contrato en cadena, que en ausencia de causa objetiva debe transformarse en contrato por tiempo indefinido; estudiando los argumentos que operan en favor de la delimitación del tiempo (costumbre, CCS protector, especiales características del mundo del espectáculo, mantenimiento de la libertad de cambio, etc.), aboga, finalmente, por conceder un necesario «margen de valoración» (*Beurteilungsspielraum*) que permita los contratos a término, con límites justos, en el espectáculo (14).

IV. *Derecho del trabajo comparado.*—
El número de marzo lo consagra la re-

(14) Otros ensayos sobre Derecho Individual del Trabajo de la Revista en ese año: GUNTHER SCHAUB: *Weitbewerbsbeschränkungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem jetzigen Stand der Rechtsprechung, vor allem des Bundesarbeitsgerichts* (Limitaciones a la competencia a la terminación de la relación laboral bajo la actual posición de la Jurisprudencia, sobre todo del Tribunal Federal del Trabajo), IX-X, págs. 268-275; W. KERGER (Director de Magistratura de Trabajo): *Die Vereinbarung einer pauschalen Mehrarbeitsabgeltung* (El acuerdo de liquidación global del trabajo excepcional), IX-X, págs. 275-278; Doctor ERHART SCHULZ: *Zur Herausgabepflicht vom Schmiergeldern* (Sobre el deber de devolución de sobornos), IX-X, páginas 278-282; Dr. ROBERT ADAM (Presidente de Sala): *Versuche mit der Viertagewoche* (Ensayos con la semana de cuatro días), IX-X, págs. 288-289.

vista fundamentalmente al tema del Derecho del trabajo en Alemania Oriental. De las cinco monografías a él dedicadas destaco las dos siguientes:

«El procedimiento judicial del trabajo en la República Democrática Alemana», de Lüers (15), delimita la materia procesal laboral, y expone la diferencia existente entre las Magistraturas de Trabajo estatales y las «Konfliktkommissionen», radicadas en las Empresas, constitutivas de una instancia «social» y previa —para ciertas materias— a las Magistraturas. Destaca el debilitamiento del principio dispositivo, existente, no obstante, y la hegemonía del principio inquisitivo, sobre la base de que la protección contenciosa de los Tribunales se concede no tanto para la fijación de situaciones jurídicas individuales cuanto para el restablecimiento del Derecho objetivo; el Tribunal debe buscar «una solución que corresponda al desarrollo socialista y que, referida al caso singular, conduzca a la armonía de los intereses personales y sociales». La transacción procesal se impedirá por el Tribunal si contradice «la legalidad socialista».

Junto a las limitaciones del principio dispositivo y a la mecánica del principio inquisitivo («Principio de investigación de la verdad objetiva»), se estudia también la ampliación del principio de publicidad y una institución tomada del Derecho soviético, la «Crítica del Tribunal» (*Gerichtskritik*), consistente en la facultad que poseen las Magistraturas laborales de criticar con motivo del proceso la actuación de autoridades, organismos y, especialmente, directivos empresariales; las *Konfliktkommissionen*, en cambio, sólo poseen la facultad de hacer recomendaciones en esta línea.

De la casación se excluyen únicamente las materias de las que entienden las *Konfliktkommissionen*, materias que sólo pueden alcanzar la Magistratura del partido judicial (*Kreisgerichte*).

Pleyer y Lieser-Triebnigg, coautores de «Función y desarrollo del Derecho del trabajo en la República Democrática Alemana» (16), se dedican a exponer las divergencias que provoca la transposición axial del Derecho del trabajo en ese país, dirigido no a la protección del individuo trabajador sino a la defensa de los intereses de la comunidad frente a los factores de la producción, lo cual se traduce, siguen diciendo, en la omnipresencia del Plan Central en el Derecho del Trabajo, con las modificaciones que ello provoca. Constituídos nuevamente los Sindicatos en 1945, promulgada una ley del Trabajo en 1950 (que se sustituyó con un Código del Trabajo en 1961, reformado en diversas ocasiones), se nos dice que el CCS de Empresa sirve allí para el cumplimiento exhaustivo de los Planes de la Empresa. La disciplina laboral se torna más rígida frente al trabajador, en beneficio de la colectividad. El contrato de trabajo se reduce prácticamente a su aspecto constitutivo, es decir, a la determinación del comienzo y del fin de la relación laboral, así como a la adjudicación del puesto de trabajo; para el resto existe una amplia regulación en los CCS y en las leyes laborales. Respecto a la terminación de la relación de empleo se establecen fuertes cortapisas frente a la resolución unilateral (despido y dimisión), a fin de evitar toda posible perturbación en el Plan; la terminación debe advenir normalmente por acuerdo bilateral, salvadas ciertas excepciones en las que se permite el despido

(15) HARTWIG LÜERS (Asesor): *Das arbeitsgerichtliche Verfahren in der DDR*, III, págs. 91-96.

(16) Dr. PLEYER (Catedrático) y LIESER-TRIEBNIGG (Ayudante): *Funktion und Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR*, III, págs. 65-89.

(necesidades del Plan disciplinar, etcétera) (17) (18).—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(17) Otras colaboraciones sobre Derecho del Trabajo comparado que allí pueden verse, son: Dr. H. SALOWSKY: *Gesetzliche und betriebliche Altersversorgung im Ausland* (Asistencia legal y empresarial a la vejez en el extranjero), I-II, páginas 25-30; HARTMANN KLEINER (Abogado): *Arbeitskräfteleitung in der Zentralplannwirtschaft* (Dirección de la fuerza de trabajo en la economía del Plan central), III, pág. 69-74; Dr. JOACHIM LIESER: *Individuum und Mitbestimmung im geteilten Deutschland* (Individuo y cogestión en la Alemania dividida), III, págs. 74-80; Dr. STEGFRIED MAMPEL: *Die materielle Verantwortlichkeit des Werkstätigen in der DDR im Vergleich zur Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber in der BRD* (La responsabilidad material del trabajador en la República Democrática Alemana en comparación con la responsabilidad del trabajador frente al empleador en la República Federal Alemana), III, páginas 80-85; LIESER-TRIEBNIIG (Ayudante): *Arbeitsgesetzbuch und Rechtsprechung* (Código del Trabajo y Jurisprudencia), III, págs. 85-90; Dr. GERHARD LAUSCHKE (Abogado): *Englands «Equal Pay Act 1970»* (La «Equal Pay Act 1970» inglesa), VII-VIII, págs. 217-220; Dr. J. GEORG: *Die Entwicklung des Tschechoslowakis-*

chen Arbeitsrechts seit dem Jahre 1966 (El desarrollo del Derecho del Trabajo checoslovaco desde el año 1966), XI-XII páginas 350-354.

(18) Otros ensayos, de diversa temática, aparecidos en la Revista y año mencionados: Dr. GUNTHER BEITZKE (Catedrático): *Sozialversicherungsrechtliche Sicherung der geschiedenen Frau?* (¿Seguro de la Seguridad Social para la mujer divorciada?), IV-V, págs. 99-106; Doctor GERHARD BOLDT (Catedrático, Presidente de Sala en el BAG): *Das Minderheitsvotum des über stimmten Richters in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit* (El voto minoritario del magistrado disidente en la jurisdicción social y laboral), IV-V, páginas 112-117; Dr. HANS JOACHIM (Presidente de Magistratura de Trabajo): *Die arbeitsgerichtliche Statistik* (La estadística procesal laboral), IV-V, págs. 117-120; Dr. CHR. GRANZOW: *Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der evangelischen Kirche* (El desarrollo del Derecho del Trabajo en la Iglesia evangélica), IV-V, páginas 120-124; Dr. HANS ZACHER (Catedrático): *Zur Vereinbarkeit der Errichtung von Arbeitskammern mit den Grundrechten des Grundgesetzes* (Sobre la sujeción en el establecimiento de las Cámaras de Trabajo a los derechos fundamentales de la Constitución), VII-VIII, páginas 193-200; Dr. WALTER FRANKE: *Die Arbeiterkammer Bremen* (La Cámara de trabajadores de Bremen), VII-VIII, páginas 200-203.

ARGENTINA

DERECHO DEL TRABAJO

Núm. 1, enero 1972.

GERARDO VON POTOBOSKY: *La nueva ley de relaciones industriales del Reino Unido.*

La nueva legislación británica sobre organizaciones profesionales, motivada por la proliferación de huelgas (especialmente las denominadas salvajes) y la necesidad de poner orden en las relaciones colectivas de trabajo, no ha sido bien ac-

gida por los Sindicatos que, aun reconociendo la necesidad de subsanar las deficiencias existentes en el movimiento sindical piensan que dicha tarea corresponde, en su mayor parte, al propio movimiento.

Aspectos fundamentales de la nueva legislación son:

- Institución de un sistema de organismos especiales (algunos de nueva creación y otros modificadas y adaptadas sus funciones a las nuevas exigencias). Entre éstos merece destacarse la Corte Nacional de Relaciones Industriales, cuya competencia será conocer de los

- conflictos colectivos y los Tribunales Arbitrales para las reclamaciones individuales.
- Introducción de una diferencia fundamental entre organizaciones registradas y no registradas, concediendo a las primeras ventajas de diferente matiz a cambio de un cierto control tanto administrativo como de tutela respecto de los miembros de la organización.
 - Quiebra del principio de voluntariedad en la contratación colectiva y sustitución de dicho principio por la obligación de negociar cuando se den determinadas circunstancias y el ámbito sea de un empleador individual o de varios asociados, excluyéndose de tal obligación de negociar ámbitos más amplios (rama de actividad).

También en materia de contratación colectiva la nueva legislación atribuye fuerza de contrato a los convenios haciéndoles legalmente exigibles a menos que se pacte una cláusula en contrario, lo que supone total inversión del régimen anterior.

- Se mantiene la protección que la legislación anterior confería a los Sindicatos, y por lo que se refiere a materia de huelgas se remarca el diferente tratamiento según se trate de organizaciones registradas o no, exigiéndose, con respecto a estas últimas, un plazo de preaviso.

Respecto de esta misma materia se introduce un procedimiento especial para aplicar por el secretario de Estado para el Empleo en situaciones de emergencia.

- Institución de concepto de prácticas industriales desleales y relación de las mismas.

Finalmente, el Gobierno se propone adoptar un Código de Prácticas de Relaciones Industriales que sustituyan al Documento Consultivo existente y que, sin llevar aparejada acción legal sirva de orientador a la Corte y Tribunales Industriales.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA DÍEZ HORTELANO.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 94, núm. 11, noviembre 1971.

JOHN E. BREGGER: *Unemployment Statistics and What They Mean.*

En el presente estudio el autor pretende decantar el significado real de las estadísticas de desempleo, cuya interpretación simple puede provocar conclusiones erróneas.

En este sentido comienza poniendo de relieve el hondo contenido subjetivo que el desempleo tiene, ya que más allá de la fría realidad de unas cifras se encuen-

tra el individuo con sus peculiaridades propias.

En Estados Unidos las estadísticas de empleo y desempleo son confeccionadas por la Oficina de Estadística de Trabajo (Bureau of Labor Statistics), que mensualmente presenta en la opinión pública las cifras relativas a ocupación, obtenidas mediante encuestas personales realizadas a más de cincuenta mil personas; posteriormente, los datos son tabulados, clasificando al colectivo analizado por razón del sexo, edad, raza, formación profesional y estado civil.

En definitiva —dice el autor—, si las estadísticas de desempleo quieren seguir

siendo uno de los mejores indicadores económicos de la situación del país, es necesario que se conecten las medidas correctoras de tal situación con la propia de las personas desempleadas.

WILLIAM O. DEUTERMANN: *Educational Attainment of Workers.*

Desde 1959 a 1971 —nos dice el autor de este interesante ensayo—, la media de años estudiados por los trabajadores ha pasado de 12 a 12,4; esta cifra demuestra, en términos relativos, un escaso aumento; sin embargo, decantando su significado se pueden obtener interesantes conclusiones: así, el número de trabajadores de color con estudios elementales —ocho años— ha pasado de ser de 9 por 100 al 12 por 100, observándose, por el contrario, un estacionamiento en los trabajadores de raza blanca.

Conectando la ocupación con la formación de los trabajadores, se aprecia que en 1971 el 60 por 100 de los desempleados tenían más de treinta y cinco años, y de éstos dos terceras partes ostentaban una graduación superior; este dato, unido al aumento de la duración de los estudios técnicos de grado superior, justifica, en parte, el aumento de la media educacional entre los trabajadores desempleados.

Respecto del aumento de graduados entre 1962 y 1972, éste fue del 13,3 por 100 para el personal masculino y del 11 por 100 para el personal femenino.

JOHN E. BUCKLEY: *Pay Differences Between Men and Women in the Same Job.*

Para una misma ocupación, las medias salariales del personal masculino en las áreas metropolitanas casi siempre excede a las medias salariales del personal feme-

nino. Estas diferencias pueden explicarse parcialmente, acudiendo al grado de distribución de sexos en establecimientos con diferentes niveles salariales; así, las diferencias más acusadas se aprecian en aquellas Empresas en las que el número de trabajadores-varones que prestan servicios es inferior al número de trabajadoras.

En el presente estudio se analizan las citadas diferencias salariales, viendo el grado de éstas por razón del sexo, y según los datos facilitados por el BLS en el período julio 1969-junio 1970.

Algunos datos relevantes son los siguientes: las diferencias entre jefes de Sección son del 19 por 100 más elevadas para el personal masculino; entre oficiales administrativos, del 34 por 100; entre auxiliares administrativos, del 8 por 100, y entre vendedores, del 17 por 100.

De cualquier forma hay que destacar la disminución progresiva de estas diferencias con respecto a 1960, más apreciables en las zonas sudoeste y nordeste que en las zonas centrales del país.

LESTER L. PETERMAN: *Fringe Benefits of Urban Workers.*

En el presente ensayo se analizan una serie de factores considerados como determinantes para elevar el nivel social de las clases trabajadoras.

Así, y en primer término, se compara el número de días en que los trabajadores —separando los industriales de los administrativos— han disfrutado de vacaciones, tanto de las anuales como de las conseguidas por los llamados *longs weekends* (Columbus Day, Washington's Day, Memorial Day, Veterans Day, etc.). Respecto de aquellas se observa un progresivo aumento del número de semanas disfrutadas en concepto de vacaciones retribuidas, siendo más espectacular con respecto al número de trabajadores que

han disfrutado de cuatro semanas o más de vacaciones.

Posteriormente se analiza el número de trabajadores que gozan de diversos seguros: de vida, de enfermedad, de accidente y de vejez. Interesante es destacar el grado de contribución de los propios trabajadores a la financiación de estos seguros, observándose un progresivo aumento del número de trabajadores que no contribuye a su sostenimiento; así, en 1971, el 67 por 100 de los trabajadores con seguro de vida no contribuían a su financiación; en el de enfermedad el tanto por ciento fue de 48.

En general, sólo un 3 por 100 de todos los trabajadores de zonas urbanas no se encuentran acogidos a algún tipo de estos seguros.

Vol. 95, núm. 1, enero 1972.

MICHAEL E. SPARROUGH y LENA W. BOLTON: *Calendar of Wage Increases and Negotiations for 1972*.

De forma exhaustiva se analizan en el presente estudio los aumentos salariales previstos para el año 1972 por vía de la contratación colectiva.

Por sectores, el aumento previsto en el sector manufacturero es del 4,4 por 100; en el de construcción del 11,6 por 100; en el de transporte del 9,5 por 100.

Estos aumentos se obtendrán en un 52 por 100 dentro del primer semestre del año, y aún en este supuesto, casi una tercera parte recibirá aumentos salariales adicionales en el segundo semestre.

El número de contratos colectivos que expirarán en 1972, o cuya negociación re reabrirá, afecta a 2,8 millones de trabajadores, cantidad muy inferior a la de 1971 y 1970. Las industrias claves en esta negociación serán las de construcción, transportes y alimentación.

Con respecto a la influencia del coste

de vida sobre esos aumentos salariales, se prevé para la mayoría de los supuestos unas cláusulas móviles que tiendan a impedir los aumentos reales de salarios; siendo las industrias dedicadas al acero, comunicación y fabricación de automóviles las que con más intensidad fijarán estas escalas móviles.

El artículo se completa con un interesante apéndice en el que se recogen los aumentos previstos en las principales industrias norteamericanas, señalándose la fecha de expiración del convenio colectivo, número de trabajadores afectados y si contienen o no las escalas móviles.

MELVIN KNOBLOCH: *Labor and Economy in 1971*.

En este artículo se hace un repaso a las principales características económicas del año 1971, conectando sus efectos en el mundo del trabajo.

Así, y entre los aspectos estudiados, cabe citarse el relativo al aumento del coste de vida, a la relación, productividad y precios, al desempleo, contratación colectiva y desarrollo normativo en materia de trabajo.

Con relación al primero de estos aspectos, se señala que el Índice de precios al por menor ascendió un 2,6 con respecto al año anterior, y el Índice de precios al por mayor un 3,2.

La productividad aumentó un 5,1 por 100 en el último cuatrimestre del año, y un 3,4 en el segundo; el número de días no trabajados a resultas de enfermedad fue de 2,3 por cada 1.000, elevándose a treinta y un millones de hombres-días el total de tiempo perdido por esta razón.

El número de trabajadores en situación de desempleo en 1971 alcanzó la cifra de 5 millones, frente a los 4,1 de 1970, elevándose a 775.000 el número de trabajadores incorporados a la fuerza laboral

(635.000 en 1970); por razas, el desempleo de los trabajadores de color fue de un 10 por 100 (8 por 100 en 1970).

SYLVIA WEISSBRODT: *Changes in State Labor Laws in 1971.*

La actividad legislativa de los Estados federados ha sido en 1971 superior a la de 1970, como consecuencia de la actividad legislativa de la Cámara Federal.

Respecto a la legislación sobre salarios mínimos, el número de Estados que tienen leyes fijándolos se ha elevado ya a cuarenta, con la implantación en los Estados de Illinois y Montana; en aquél se fijó en 1,60 dólares la hora para los trabajadores mayores de diecinueve años, y en 1,25 para los menores de esta edad. Otros salarios mínimos honorarios son: 1,85 en Connecticut, 1,75 en Massachusetts, 2,25 en el Distrito de Columbia, etc.

Como consecuencia de la entrada en vigor en abril de 1971 de la Federal Occupational Safety and Health Act, la actividad legislativa de los diversos Estados en materia de seguridad e higiene ha sido muy importante, ya que la Federal Act prevé un importante papel de los Estados. Así, en algunos de éstos se ha creado diversos Comités encargados de la vigilancia de la seguridad e higiene en la industria; por sectores, diversos Estados han dictado medidas de este tipo: así, en el transporte de gas; en las industrias de energía nuclear y materiales radiactivos, en la construcción de edificios, etc.

Por otra parte, algunos Estados (Nuevo Méjico, Montana, Colorado) han procedido a dictar leyes regulando las funciones y competencias de las agencias de colocación. Intensa ha sido la actividad legislativa en materia de trabajo de menores, aumentando la edad para iniciar el trabajo (Indiana, diecisiete años) o

prohibiendo a determinados jóvenes el trabajo en ciertas actividades industriales (en las llamadas *dangerous areas*).

JOSEPH A. HICKEY: *A Report on State Unemployment Insurance Laws.*

Aprobado en 1970 por el Congreso Federal la *Employment Security Amendments*, su entrada en vigor significó la obligación para la mayoría de los Estados de instaurar el Seguro de desempleo. El presente ensayo es un análisis del grado de incorporación de los Estados de esta legislación federal, pasando revista a las leyes de todos los Estados y estudiando sus principales características: riesgo cubierto, prestaciones y financiación fundamentalmente.

Todas ellas tienen una serie de normas comunes; así, el período de espera para empezar a disfrutar de los beneficios del desempleo no es en ninguna ley estatal superior a una semana. Por lo que se refiere al número máximo de semanas a que se tiene derecho, oscila entre las veintiséis (casi todos los Estados) y las treinta y seis (Utah) o treinta y cuatro (Distrito de Columbia, Wisconsin), ello referido siempre a un período de un año.

Las cantidades pagadas oscilan entre un mínimo (según situación personal) de quince dólares semanales a un máximo de setenta y cinco (New Jersey, New Hampshire, Vermont).

JOSEPH P. GOLDBERGH: *Public Employee Developments in 1971.*

En el año 1971 —dice el autor de este artículo— se ha apreciado un progresivo aumento en la negociación colectiva y en la afiliación de los empleados públicos del Estado Federal, los diversos Estados y los Municipios.

De destacar es el aumento en las afilia-

ciones de estos trabajadores (cuatro millones de afiliados en 1971).

En el ensayo se analizan los aspectos más sobresalientes de esta progresiva sindicación: su alcance y proyección futura, la tendencia hacia la uniformidad de las leyes estatales que regulan este aspecto (fundamentalmente debida a la labor del Advisory Committee on Intergovernmental Relations que ha publicado dos leyes-tipo), y los logros más importantes obtenidos en el año 1971, tanto en el ámbito federal como en el de los Estados.

Vol. 95, núm. 2, febrero 1972.

GLORIA P. GREEN y JOHN F. STINSON:
Employment and Unemployment in 1971.

El año 1971 se caracterizó por su transición en materia de empleo; las ofertas de trabajo aumentaron en el primer semestre, con respecto a idéntico período del año anterior, pero disminuyeron hasta niveles records en el segundo semestre.

La fuerza laboral del país está compuesta por 84,1 millones de trabajadores (82,7 en 1970) de los que se encontraron en situación de desempleo 5 millones (4,1 en 1970 y 2,8 en 1969).

El mayor porcentaje de desempleados correspondía a los jóvenes (*teenagers*) con un 17,9 por 100. Por razas, se apreció una ligera disminución en el porcentaje de trabajadores negros en paro.

Por sectores, el más afectado fue el de la construcción, seguido del agrícola; y por categorías profesionales los obreros (*blue collars*) no cualificados en la industria.

THOMAS W. GAVETT: *Measures of Change in Real Wages and Earnings.*

El análisis de la estadística sobre el Índice de salarios-hora elaborado por el BLS señala cómo, con respecto a junio

de 1967 (=100), éste se encontraba en julio de 1971 en 129,6, pudiendo pensarse que el aumento en el valor del salario-hora había aumentado acusadamente.

Sin embargo, esta conclusión merece ser decantada, poniendo en relación dicho índice con el de precios al por menor. De esta relación, se puede deducir que el aumento real de los salarios hora no ha sido tan espectacular, ya que en julio de 1971 el índice real era del 106,6.— FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ (Universidad Complutense de Madrid, 1.ª Cátedra).

INDUSTRIAL RELATIONS

University of California

Núm. 3, vol. 10, octubre 1971.

MARTIN MEISSNER: *The long arm of the job: a study of work and leisure.*
Páginas 239 y sigs.

El autor, profesor asociado de Sociología de la University of British Columbia, inicia su estudio con el examen de las diversas teorías acerca de la relación existente entre el trabajo y el ocio. Examina a continuación las dimensiones de tal relación y las diferentes hipótesis que se ofrecen como alternativas: la de la influencia del trabajo sobre el ocio y la que afirma la no relación entre ambas.

Ya en el terreno del análisis positivo, procede a una serie de mediciones, tales como la presión técnica en el desarrollo del trabajo; la de interacción social en el mismo y la relación existente entre ambas medidas; el grado de participación social del trabajador en relación a la presión técnica propia a un empleo determinado, y, en fin, la distribución del tiempo de acuerdo con las características del trabajo. El autor concluye que el tipo de empleo se proyecta más allá

del tiempo de trabajo, en las actividades que cubren el año del trabajador. Es esta conclusión la que justifica el extraño título de este interesante estudio.

SAM B. BARTON: *Compromise settlements: equity for injured workers?* Págs. 262 y siguientes.

El autor, profesor de Economía en la North Texas State University, se propone examinar el impacto del sistema de transacciones en las indemnizaciones que reciben los trabajadores accidentados. En Texas casi la mitad de las indemnizaciones por accidente se recibe a través de este sistema, que, sin embargo, la ley dispone exclusivamente para los casos en que los beneficios debidos son excepcionalmente inciertos. En la práctica, ocurre justamente lo contrario; entre otros motivos por el escaso asesoramiento legal y técnico que reciben los trabajadores.

El tipo de pago que se hace presiona al trabajador para aceptar los términos del compromiso; y también el hecho de que les es más fácil así volver a emplearse. El autor concluye que sería sumamente beneficioso prescribir las transacciones a fin de evitar fraudes en los derechos de los trabajadores; tanto más cuanto son muchos los Estados de la Unión en que se observan tales prácticas.

Varios autores: *Discrimination in employment*. Págs. 272 y sigs.

El número que se recensiona trae una serie de notas de varios autores sobre el tema: Una «Introducción», de R. E. Miles; «Capital humano, pobreza de los negros y economía "radical"», por B. Harrison; «La educación como una variable del mercado de trabajo», por M.

S. Rchlin; «El test psicológico: Discriminación desleal», por M. E. Ace; «El salario menor para la mujer. ¿Un caso de discriminación económica?», por R. B. Mancke; «La entrada de las minorías en los oficios especializados», por D. B. Lipsny y J. B. Rose, y «Los negros en el empaquetado de carne: otra visión de la jungla», por W. Fogec.

Algunas de estas aportaciones son estudios de situaciones particularizadas. Siendo útil su lectura para conocer los problemas del empleo en los Estados Unidos, sobre todo en relación a los problemas raciales, no ofrece tanto interés para el lector español, por las diferencias acusadas que existen en lo que respecta a la dinámica social de ambos países.

Núm. 1, vol. II, febrero 1972.

JOSEPH W. GARBARINO: *Faculty unionism: from theory to practice*. Páginas 1 y sigs.

El autor, profesor de Administración de Empresas y director del Instituto de Investigaciones en Economía y Administración de Empresas, de la Universidad de California, Berkeley, analiza los orígenes del sindicalismo y la negociación colectiva en varias Universidades de los Estados Unidos. La negociación en este sector tiene la dificultad propia del sector público, o sea, la identificación del verdadero empresario, ya que la posición financiera de la Universidad depende de la legislatura de cada Estado, por lo que los Sindicatos deben actuar como negociadores y como grupos de presión política. Por ello, los convenios colectivos suelen contener cláusulas de salvaguarda respecto a la actuación de las legislaturas, frente a una posible reserva de éstas.

Los Sindicatos tampoco están enraizados en el *staff* académico, y una de sus

principales reivindicaciones es obtener su propia seguridad, aunque su penetración restrinja correlativamente las funciones de otros organismos típicamente universitarios.

En general, los Sindicatos centran su acción en las remuneraciones, aunque sus éxitos hayan seguido de cerca la evolución de éstas en otros sectores del servicio público. Por otro lado, cabe distinguir entre dos tipos de sindicalismo, el que se desarrolla en las Universidades pequeñas, cuyo tipo de acción es muy semejante al tradicional, y el que actúa en las grandes Universidades, que se enfrenta a problemas diferentes, cual pudiera ser la integración de una heterogeneidad de cuerpos en un mismo proceso de negociación. En el futuro deberán, Sindicatos y administradores, afrontar una serie de cuestiones como la igualdad de derechos y deberes en los diferentes tipos de enseñanza y, sobre todo, la extensión de la unidad de negociación, problemas estos hoy de difícil solución.

THOMAS M. LOVE y GEORGE T. SULZNER: *Political implications of public employee bargaining*. Págs. 18 y sigs.

Los autores, profesores de Economía y Ciencias Políticas, respectivamente, en la Universidad de Massachussets, hacen notar el rápido crecimiento de la negociación colectiva en el sector público. En tanto sistema paritario de regulación de las condiciones de trabajo, la negociación en el sector público y en el sector privado no presenta diferencias notables; sí, sin embargo, en lo que respecta a las condiciones en que se desarrolla, pues es evidente que el sector público no funciona bajo las condiciones generales de mercado. De todas formas, los modernos desarrollos de la economía permiten augurar puntos de convergencia notables.

Los empleados públicos disponen además de otros sistemas de presión, aunque su grado de influencia varíe de acuerdo con el tipo de Gobierno, del sector o ciudad del que se trate. La reacción de la Administración pública no es hostil e incluso tienden a confiar esta función a expertos reclutados en el sector privado; los Sindicatos, no obstante, prefieren tratar directamente con los responsables, y a ser posible aquéllos que hayan sido elegidos.

Los autores deducen que, en estas condiciones, las principales implicaciones políticas son que en caso de profesionalizarse la negociación colectiva se intensificarán las fuerzas de la burocracia y elitismo en el Gobierno, que disminuirá la capacidad de los ciudadanos para gobernar sus propios asuntos y que llevará al desarrollo de la participación de una tercera parte «hoy en la sombra» (ciertos grupos de presión, organizaciones, etcétera), en las decisiones que afecten a las relaciones entre la Administración pública y sus empleados. En todo caso, es problemático que ciertas tácticas tengan su lugar apropiado en el sector público; pero la actual situación podría ser una oportunidad para reconstruir la ley y la práctica de las relaciones de trabajo conjuntamente en el sector público y en el sector privado.

GERALD I. SUSMAN: *Process design, automation, and worker alienation*. Páginas 34 y sigs.

El autor, profesor de la Universidad Estatal de Pennsylvania, en Conducta de Organización (*Organizational Behavior*), centra su trabajo en el estudio de la alienación de los trabajadores en las fábricas automatizadas que operan en industrias de proceso continuo de producción. Normalmente se citan tres causas fundamentales de alienación: a) El tra-

bajo no tiene significado para el obrero. b) El trabajo no proporciona al obrero una integración en el equipo; y c) El trabajador no controla su propia obra. Después de unas cuidadosas observaciones sobre el método y datos, el autor proporciona una serie de hipótesis de «discusión»: los datos analizados parecen indicar que un proceso industrial continuado afecta negativamente al sentimiento del trabajador en cuanto a su relación con el producto; la introducción de la automatización en procesos industriales continuados contribuye al desarrollo de un *status* en el que se gradúan de forma ascendente las diferencias de pago, formación profesional y período de tiempo necesario para dominar el oficio. En fin, la automatización parece reducir la discrecionalidad del trabajador en el oficio en una cadena de producción, mientras que los procesos de trabajo continuados acrecentan esta discrecionalidad en los oficios manuales.

Debe concluirse que, cuanto menos, son problemáticos los efectos de la automatización en la alienación de los trabajadores. Ello se debe en parte al hecho de que otras características de las factorías automatizadas tienen probablemente una influencia igual sobre la alienación que las que se deriven de la tecnología. Por ello, sería de desear la ampliación de la investigación y la reconsideración de otras variables.

DANIEL J. B. MITCHELL: *Union wage policies: the ross-dunlop debate*. Páginas 46 y sigs.

El autor, profesor de Administración de Empresas en la Universidad de California, muestra los aspectos esenciales de las divergencias entre John T. Dunlop y A. Ross, en lo que se refiere a la política salarial seguida por los Sindicatos de trabajadores. Dunlop cree que aqué-

lla puede calificarse como una conducta económica clásica (maximización de los beneficios teniendo en cuenta el efecto del desempleo). Ross centra su análisis en los aspectos institucionales del Sindicato (negociación colectiva y propia seguridad). Existen igualmente alternativas críticas que han intentado sintetizar ambas posturas.

La determinación de la política salarial obedece, en opinión del autor del artículo, a una serie de factores complejos cual es el cambio real de informaciones durante el proceso de negociación, los factores que influyen en la resistencia del empleador a las peticiones de los Sindicatos y el efecto del desempleo sobre el poder de negociación de estos últimos. Esta última relación la examina ampliamente, llegándose a la conclusión que la oferta de los empleadores puede no ser afectada por la tasa de desempleo si este último no tiene un impacto estratégico sobre el poder de negociación del Sindicato, lo que, a su vez, depende de una serie de circunstancias. En suma: la evidencia empírica disponible, que tampoco puede por su peso inclinar la balanza hacia una postura definida, da pie, sin embargo, a una interpretación más cercana a la sostenida por Ross. Lo que tampoco es extraño, ya que hoy sería difícil sostener que las políticas sindicales (de todo tipo), se explican exclusivamente en términos de las funciones clásicas del libre mercado.

I. A. LITUAC y C. Y. MAULE: *The union response to international corporations*. Páginas 62 y sigs.

Los autores, profesores de Economía en la Carleton University de Ottawa, señalan que el crecimiento de las Empresas multinacionales está planteando delicados problemas a los Sindicatos en lo que se refiere a la negociación colectiva.

de lo que es muestra las proposiciones hechas por aquéllos para afrontarlo. Después de recordar que la solidaridad internacional viene ya de antiguo (aunque más de lo que señalan ambos autores, aunque sólo fuera por la fecha del manifiesto comunista, 1848), se señalan los principales problemas que plantea la Empresa multinacional, a saber: las líneas internacionales de *output* que desvirtúan las tácticas de presión tradicionales de los Sindicatos; la indeterminación del verdadero centro de decisión; y el mantenimiento de ciertos beneficios sociales en los traslados de personal. Los Sindicatos orientan su acción proponiendo a los Gobiernos una cooperación en el examen de las operaciones de estas Empresas y una coordinación de los Sindicatos en el proceso de negociación, aunque esto último sea difícil debido a los diferentes enfoques que los Sindicatos dan a la negociación colectiva.

Pasan a considerar ejemplos particularizados de negociación a nivel internacional con algunas firmas, especialmente Saint-Gobain y Philips, de las que estuvieron ausentes, por cierto, los representantes españoles, aun cuando en nuestro país ambas firmas tengan instalaciones y participaciones importantes. Se deducen diversas implicaciones, según los tipos de integración entre la «Sociedad-Madre» y las filiales. En realidad, la negociación a nivel internacional exige hoy una coalición entre diversos Sindicatos que homogeneicen su posición respecto a estas Empresas. El artículo es interesante para el lector español, que se pregunta en qué medida puede integrarse nuestra Organización Sindical en una panorámica sindical cuyo motor ha sido precisamente la adopción de tácticas de presión adecuadas a este fenómeno relativamente moderno que se conoce como exportación de capitales.

KARL F. TRECITEL: *The world auto councils and collective bargaining*. Páginas 72 y sigs.

El autor, profesor de Economía de la Kent State University, hace mención a la expansión de la industria americana del automóvil en Europa y la respuesta que, para equilibrar el poder de las grandes compañías americanas, han dado los Sindicatos americanos y europeos. Desde 1966 existen unos consejos internacionales por grandes firmas adscritos al secretariado internacional de obreros metalúrgicos. En estos consejos se han abordado fórmulas de negociación colectiva conjunta. Posteriormente, estos primeros intentos se han ampliado, y, sobre todo, el Sindicato Americano del Automóvil (U. A. W.) ha intensificado sus esfuerzos en tal sentido proponiendo contratos lo más uniformes posibles para una compañía en las relaciones con los Sindicatos de diferentes países. De todas formas, la realización de este objetivo se presenta difícil, debido a las acusadas diferencias existentes entre los Sindicatos y, sobre todo, a las divergencias entre sus concepciones de la táctica sindical. Sin embargo, este movimiento que hasta 1971 se centró en la industria del automóvil, empieza a extenderse a otros tipos de industria, en los que un puñado de poderosas compañías controlan la oferta del producto en el mercado mundial a través de ramificaciones en numerosos países.

STYLIANES PERRAKIS: *The labor surplus model and wage behavior in Mexico*. Páginas 80 y sigs.

El autor, profesor de Economía y Estadística de la Universidad de Ottawa, centra su análisis en la verificación de una hipótesis controvertida entre los economistas de trabajo: si en los países

subdesarrollados existe una oferta de trabajo en los sectores agrícolas cuya productividad marginal es igual a cero. Esta hipótesis implica que la determinación de los salarios en los sectores agrícolas obedece a factores institucionales, mientras que en la industria obedece a las clásicas funciones del mercado.

Se hace sumamente difícil resumir en detalle el análisis estadístico con el que opera el autor en su estudio. Se centra esencialmente en la comparación de los salarios regionales y distribuidos por el tamaño de las Empresas. Las diferencias obtenidas conducen a dos hipótesis alternativas: que los ingresos en el sector industrial moderno son excesivos, por lo que se crea un desempleo excesivo también alrededor o marginalmente a tales sectores; o bien que el exceso de trabajo urbano es una forma de paro estructural y a que existe una considerable proporción de trabajadores no adaptados a la industria moderna. El autor se inclina por esta última hipótesis, lo que en la práctica significa intensificar las políticas de promoción profesional, dado que responde mejor a la evolución

de estos países que los intentos de frenar la inmigración mediante incentivos para continuar en las tareas agrícolas.

KIVILCIM M. UYAR: *Markov chain forecasts of employee replacements needs.* Páginas 96 y sigs.

El autor, profesor de Dirección de Empresas de la Universidad de Maine, centra su estudio en la aplicación del método Markov para el cálculo de los períodos rotatorios del personal de una Empresa. El método utilizado es geométrico y se desarrolla a través de una serie de matrices, cuyo resumen en esta Revista sería superfluo. A nivel de conclusiones puede afirmarse que la mayoría de los trabajadores dejan su empleo durante el primer período de su entrada en la Empresa. Después de un cierto tiempo la probabilidad de que el trabajador deje su empleo es casi nula. La aportación del autor es interesante, si bien el modelo seguido es de difícil comprensión y opera sobre unos datos que, al parecer, se refieren sólo a un determinado grupo de Empresas.—MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 12, diciembre 1971.

Como es usual en esta revista, el número objeto de la presente recensión está dividido en tres secciones: «Derecho económico y profesional», «Trabajo» y «Seguridad Social», aparte la habitual sección bibliográfica. Para facilitar la tarea de los lectores, seguiremos, tanto en este como en próximos comentarios, la sistemática ofrecida por la revista, reseñan-

do escuetamente, dentro de cada una de las mencionadas secciones, los diversos artículos publicados.

Derecho económico y profesional:

G. Hanki firma un artículo titulado *Los planes de opción sobre acciones establecidos por las Sociedades en beneficio de su personal*, donde analiza una nueva fórmula de participación instituida por la ley núm. 70-1.322, de 31 de di-

ciembre de 1970, y Decreto núm. 71-418, de 7 de junio de 1971, referentes a la instauración de opciones de suscripción o compra de acciones en beneficio del personal de las Sociedades. El estudio está dividido en cinco partes: En la primera se establecen los principios generales de estos planes de opción de suscripción o compra de acciones, definiéndolos como «un sistema que otorga a sus beneficiarios el derecho de adquirir acciones de la Empresa que utiliza sus servicios... en condiciones favorables y sin obligación por su parte de contraer un vínculo definitivo». La ventaja obtenida por el beneficiario consiste en la diferencia entre el precio que paga para adquirir las acciones (que es el del momento en que la opción se ofrece) y el valor, presumiblemente más elevado, de las acciones en la fecha en que el interesado ejerce su opción. Los objetivos del sistema tienden a asociar a los beneficiarios en la marcha de la Sociedad y hacerles partícipes en la propiedad del capital.

La segunda parte estudia la experiencia de los *Stock Option Plans* llevada a cabo en Estados Unidos, especialmente durante los dos últimos decenios, y que inspira, sin duda, la nueva legislación francesa. La tercera parte analiza la gestación de la nueva legislación introductora del sistema en el Derecho francés, estando la cuarta destinada al análisis del funcionamiento de los planes establecidos por la ley y Decreto citados, precisándose que los mismos no imponen obligación alguna a las Empresas, sino que simplemente les reconocen la posibilidad de encuadrar sus iniciativas al respecto en un marco jurídico y fiscal, cuya necesidad se hacía sentir con anterioridad. En cuanto a su ámbito, la nueva legislación se extiende a todas las Sociedades por acciones y, aunque no establece limitación alguna en cuanto a clase y número de beneficiarios, es probable que se

utilice, sobre todo, como medio de interesar a los cuadros dirigentes. Finalmente, la quinta parte esboza una previsión sobre el alcance de la nueva ley, sus perspectivas y sus posibilidades de éxito.

La *situación económica* es el trabajo que suscribe Alfred Sauvy, en el que hace una crítica de la actuación de los economistas, especialmente de los franceses, y sus métodos analíticos que considera inadecuados y totalmente ajenos a la realidad, afirmando que «los economistas están poco al corriente de los hechos y no están equipados para conocerlos» dado que la mayor parte de la literatura económica se compone de otras teóricas, sin que se preste la debida atención a la observación sistemática, base de toda ciencia, llegando a afirmar, con respecto a Francia, que en el C. N. R. S. se constituyen «equipos enteros cuyos trabajos no tendrán jamás utilidad práctica alguna».

Trabajo:

Bajo el título *La información económica del Comité de Empresa* se analizan los resultados de una encuesta efectuada por el Centro Nacional de Información para la Productividad de las Empresas (C. N. I. P. E.), en febrero de 1971, cuyo objeto era conocer el alcance y principales modalidades de dicha información, y cuyos resultados, deducidos de las respuestas a los cuestionarios en veinticinco Empresas, son, en síntesis, los siguientes:

- Las direcciones dispersan frecuentemente la información a través de diversos canales: su propio circuito (boletines, periódicos de Empresa, reuniones...), la vía jerárquica (donde la retención y la deformación son importantes) y el Comité de Empresa.
- Para este último no es criticable

... la cantidad de información recibida, sino su presentación: las cifras, los documentos contables son difíciles de comprender e interpretar; con frecuencia las informaciones son parciales, raramente acompañadas de documentos que permitan su comparación.

— A pesar de estas dificultades, más de la mitad de los Comités de Empresa consultados no requieren la ayuda de un experto contable, a pesar de que la ley les autoriza a hacerlo.

En resumen —se indica— «nos hemos encontrado en presencia de dirigentes aparentemente deseosos de promover la información económica en su Empresa, y de representantes del personal aparentemente insatisfechos y deseosos de saber más».

Tras la sección de jurisprudencia comentada por Jean Savatier, Guy Caire aborda el tema de *La situación social*, centrándolo en dos puntos fundamentales: la coyuntura económica y social y la estrategia sindical. En cuanto al primero de los citados puntos, indica que el alza de precios y el aumento del desempleo son las dos preocupaciones mayores del momento actual, haciendo notar que el índice de precios al por menor ha aumentado desde principios del año 1971 un 4,5 por 100, lo que indica un ritmo anual superior al 6 por 100. En cuanto al desempleo, los últimos índices coyunturales disponibles muestran que las demandas de empleo no satisfechas han aumentado fuertemente en septiembre (1971), mientras que las ofertas de empleo no satisfechas disminuyen; con referencia al 1 de octubre de 1970, el alza de demandas no satisfechas es de un 25,2 por 100, y con referencia al 1 de octubre de 1969, de un 62,23 por 100. Con referencia a la estrategia sindical, indica el descontento reinante entre los

trabajadores del sector público a causa de las divergencias interpretativas de las cláusulas de adaptación de salarios con referencia al aumento del índice de coste de vida establecidas en los convenios colectivos, así como el malestar reinante entre los funcionarios, cuya situación —dice— es «más crítica que la de los trabajadores del sector nacionalizado», ya que, con un aumento salarial del 6 por 100, aquéllos se encontrarán a fin de año, teniendo en cuenta el alza de precios, con un aumento del poder adquisitivo inferior al 2 por 100, mientras que el poder adquisitivo del salario-hora medio de la industria y el comercio se ha incrementado en un año en el 4,7 por 100. Asimismo hace notar que en el último año se ha registrado un alargamiento y endurecimiento de las huelgas, cuya duración ha alcanzado en ciertos casos períodos de cuatro e incluso seis semanas, respondiendo frecuentemente las Empresas con el *lock-out*. Analiza especialmente tres conflictos: el de policías, tras el Congreso de Evián, que hizo hincapié en los derechos sindicales; el de profesores, que giró sobre condiciones de trabajo, y el del metro, centrado sobre el estatuto social, lo que indica que no es sólo el poder adquisitivo del salario lo que preocupa a las organizaciones sindicales.

Seguridad Social:

André Tunc presenta un trabajo titulado *La indemnización de los daños corporales derivados de accidente. El proyecto neo-zelandés*, indicando que para estudiar el «Informe Woodhouse», que pretendía instaurar en 1967 un sistema de indemnización automática del conjunto de daños corporales derivados de accidente, la Cámara de Representantes creó, el 23 de octubre de 1969, una Comisión de dieciséis miembros, presidida por G. F. Gair, M. P., Comisión que publicó en

octubre de 1970 un nuevo informe, conocido como «Informe Gair», según el cual es esencial reembolsar los gastos ocasionados por el accidente y compensar «muy largamente» las pérdidas de salarios o rentas profesionales; a título secundario, es deseable tener en cuenta ciertos daños de naturaleza no económica, particularmente la disminución de la «alegría de vivir» resultante de una incapacidad física. Sobre la base de este informe el Gobierno prepara un proyecto de ley.

El seguro de enfermedad en la República Federal Alemana. En este trabajo, el autor, Albert Mariau, esboza una evolución histórica que arranca desde la época de Bismarck, quien —dice— «decidió... adoptar una legislación de vanguardia para la época, a fin de sustraer la creciente oposición socialista una parte de su programa», y cuya pieza maestra es la ley del Seguro de enfermedad obrero de 1883. Trata a continuación de la organización del seguro, las prestaciones que otorga y las relaciones existentes entre las Cajas y el cuerpo médico, estableciendo, como conclusión, la existencia de una serie de problemas comunes entre el sistema alemán y el francés.

Cierra la sección de «Seguridad Social» una serie de comentarios jurisprudenciales a cargo de R. Bonnet, P. Voirin y F. Moderne.—JESÚS M. GALIANA MORENO (Universidad de Murcia).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 4, 1971.

G. LATREILLE: *Metier et profession: réflexions sur quelques nomenclatures et classements* (Oficio y profesión: reflexiones sobre algunas nomenclaturas y clasificaciones). Págs. 386-398.

Las numerosas denominaciones que las personas son susceptibles de declarar pa-

ra dominar sus profesiones, por ejemplo, en un censo, lleva a la necesidad de plantear un repertorio que englobe de forma agrupada y bajo una misma rúbrica aquella variedad. En Francia se intenta en 1936 y en 1947 cuando se publica por primera vez una nomenclatura de las actividades distinta de aquella de las actividades colectivas, partiendo de un repertorio bilingüe de 1909. En 1955 aparece un Diccionario de oficios y nombres de empleos que integran una cadena de milares de denominaciones, que utiliza un Código que se remite al censo de 1954. Este diccionario sufrió dos reediciones, en 1962 y 1968, siendo poco numerosas las nuevas definiciones.

Las nomenclaturas van, además, sufriendo el fenómeno de la agrupación progresiva, pasándose de 1.200 profesiones en 1954, a 391 en 1968, y a 110 ó 42 en 1968.

Examinando ahora el sistema empleado en Estados Unidos, vemos que se estudian familias de empleos, y cada ocupación es designada con un número de código en seis cifras, que expresan el nivel de calificación, el tipo de actividad, etcétera. En esta calificación el número de Código reúne cierta significación, marcando proximidades profesionales, pudiendo guiar ciertas exploraciones con vistas a la orientación profesional.

En Francia son cuatro cifras, marcando los dos primeros números la actividad y la cuarta el empleo; la tercera tiene, sin embargo, una significación móvil según distintos apartados, que marcan diferenciaciones por categoría y situaciones de aprendizaje, criterios éstos que desaparecen en 1962 y 1968.

La Organización Internacional del Trabajo en 1968 propuso una clasificación internacional inspirada en forma mediata en la americana de 1949.

Examinando ejemplos concretos podemos ver las dificultades con que se encuentran los estadísticos del trabajo res-

pecto a la naturaleza de los oficios y las profesiones, y en la búsqueda de aquello que les es esencial y diferencial; agudizándose el problema por la falta de un mecanismo que facilite la información, ante lo cual sería deseable la creación de una Comisión que analizara la documentación de los trabajadores de forma directa.

Cabe resaltar, también, que mientras se produce una aproximación del universo profesional en términos sociológicos (por ejemplo, el mundo hospitalario) se insiste en la psicología diferencial de comparación de aptitudes. Nuevos intentos se hacen en la psicología de las profesiones, y así Anne Rol propone una clasificación siguiendo dos dimensiones: la primera la de las grandes categorías identificables por análisis industrial, y la segunda la de niveles de responsabilidad. Otros intentos, así en Monclaire, se han efectuado en la misma línea.

Los psicólogos americanos han señalado que conviene resaltar tres dimensiones a la hora de estudiar esta clasificación. Por un lado, los intereses devengados; por otro, el nivel general de ambición y mejora, índice que permite estudiar de forma viva los factores del ambiente social; en tercer lugar, la atención en la variedad de los sectores y tipos de Empresa.

Cabe reseñar que todo intento de clasificación busca conocer los más importantes aspectos de la vida profesional, y es de indudable importancia en materias de orientación y formación profesional y, sobre todo, puede permitir realizar clasificaciones adaptadas a las realidades y objetivos que se persiguen, y que con aquella triple dimensión antes aludida, de los psicólogos americanos, pueden satisfacerse también buena parte de los problemas planteados.—VICENTE SAMPEDRO GUILLAMÓN.

I T A L I A

DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 3, julio-septiembre 1971.

GUIDO ZANGARI: *Poder disciplinario y despido*. Págs. 193-318.

Con la integración en el artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores de parte de las disposiciones hasta ahora contenidas en el Código civil referentes a la sanción disciplinaria en la Empresa y su procedimiento, se plantean dos tipos de cuestiones. Una de ellas, con carácter previo, determinará la posible modificación que éste haya introducido en tal potestad del empresario; la segunda trata su aplicación a los despidos adoptados con tal motivo.

La justificación de la primera viene

dada por el necesario requisito de dar publicidad de las faltas constitutivas de infracciones en la Empresa y las sanciones aplicables a éstas como condicionantes de la eficacia de ellas. En este sentido no se puede afirmar que el Estatuto de los Trabajadores haya limitado de algún modo la potestad disciplinaria del empresario, en cuanto que el requisito sólo tendría aplicación en los supuestos de previa determinación del Código disciplinario, pero no en los casos de inexistencia o cuya fijación no haya sido necesaria.

Respecto al segundo problema, la referencia que el párrafo 2.º del artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores hace a la ley número 604 sobre despido y la prohibición contenida en éste de imponer sanciones que modifiquen definitiva-

mente la relación de trabajo, hace pensar en la exclusión de éste, por el legislador, del ámbito de las sanciones disciplinarias.

Históricamente, aun cuando el despido ha sido la única (o más típica) sanción disciplinaria, el resultado puede afirmarse que es su consideración como instituto extraño a ella. Un argumento en contra bien pudiera ser la previsión contenida en el artículo 9.º del Real Decreto-ley número 1.825, elevado a ley en 1926, que exime del pago de la indemnización en caso de falta grave que imposibilite la continuación del contrato; ello siempre que interpretemos «falta» como ilícito disciplinario. Lo dispuesto, sin embargo, no hace más que derogar consecuencias que de otro modo serían referibles al despido si no fuera por las circunstancias que impiden la continuación del contrato.

Con el Código civil el proceso diferenciador va a ser aún más radical: mientras la sanción disciplinaria aparece entre las normas que se refieren al desarrollo del trabajo, el despido lo hace entre las que se refieren a la extinción unilateral del contrato. Igual ocurre con los intereses protegidos: en la primera lo es el de un normal desarrollo en la relación cuyo presupuesto lógico es la continuidad de ésta; el despido protege el interés a una rescisión unilateral más rápida que la judicial común, sin respecto al preaviso o la indemnización sustitutiva.

Otra posibilidad sería la aplicación al despido del procedimiento sancionador establecido en el citado artículo 7.º Tampoco es coherente con la naturaleza de éste. En la sanción disciplinaria el procedimiento sólo tiene efecto suspensivo mientras que el de despido supone, con la vuelta al trabajo, el nacimiento de una nueva relación. En todo caso, pues, el procedimiento aplicable lo es el establecido en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Tampoco cabe referir la institución del despido a los párrafos 2.º y 3.º del artículo 7.º donde se establece la contestación del inculpado y su audiencia. Si bien ello es válido para el ejercicio del poder disciplinario, en el supuesto de despido su significado está en función de la estructura de éste, como acto unilateral y recepticio que, por tanto, ha de ser comunicado al trabajador.

Por último, cabe pensar que el artículo 7.º no ha dado una tipología de las sanciones ni ha hecho distinciones sobre su naturaleza, limitándose, en todo caso, a acoger la ya efectuada en los convenios, remitiéndose a ellas. De esta forma la contratación no sólo incluye el despido dentro de las sanciones disciplinarias sino que a él refiere el procedimiento establecido por el artículo 7.º Si bien cabe esperar un mayor rigor técnico y adecuación normativa en la dinámica de la contratación, el hecho es que el fenómeno se esgrime como argumento. Sin embargo, no cabe pensar en un proceso de reenvío por el que la norma contractual concrete y define el ámbito abierto por el artículo 7.º ya que ello supondría una reducción del correspondiente al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, previsto, en principio, para cualquier tipo de despido, a más de la interferencia que el Sindicato, por efecto de su dinámica, actuaría en el campo preceptivo de una ley estatal refiriendo al despido y seleccionando entre los dos esta última sólo parte de sus efectos, pero aplicados por motivos distintos de los disciplinarios.

GIUSEPPINA NALLETTO: *Límites legales a la introducción del "Travail Interimaire" en el ordenamiento italiano*. Páginas 408-453.

El «Travail Interimaire» queda descrito como la prestación de servicios por el trabajador a una Empresa, general-

mente de corta duración, actuando de mediador una agencia cuyos beneficios son detraídos en porcentajes, de la compensación pagada por el empresario. La relación se constituye, pues, entre el que presta el trabajo y quien lo utiliza, excluyéndose la posibilidad de un contrato de obra al quedar el primero dentro del ámbito y poder directivo del segundo.

Ante la presión ejercida por estas agencias tratando de lograr su reconocimiento a través de uniones de carácter sindical o a nivel internacional, el ordenamiento italiano revela la voluntad del Estado de excluir los negativos efectos que por su dinámica han provocado, estableciendo límites a su introducción. Ello se deduce, en primer lugar, por la preferencia que manifiesta hacia los contratos de duración indefinida, reservando el otro supuesto para los casos en que su naturaleza así lo requiera o en forma escrita lo expresen las partes, patentizándose más su deseo por la introducción en la ley especial al efecto de los taxativos supuestos que lo originen. En segundo lugar, la «mediación» en el contrato de trabajo queda prohibida al reconocer la colocación como un servicio público más allá del simple control estatal. Por último, buscando un término más amplio que el de «mediación» capaz de cubrir las diversas situaciones de fraude que la actividad empresarial puede provocar, con la «prohibición de intermediación» excluye la intervención del tercero en el nacimiento del contrato, haciéndolo la de «interposición» a su permanencia en la relación.

Como fenómenos de la segunda cabe mencionar el destajo colectivo al confiar el empresario la retribución de los trabajadores por él contratados a otro que con carácter subordinado trabaja para él, la apariencia empresarial del arrendador de mano de obra, y el suministro, por último, de ésta durante largos períodos de tiempo retribuyendo a ella con sólo parte

de la compensación pagada por el empresario bajo quien directamente se realiza la prestación de servicios.

Tales figuras expresamente, prohibidas por el Ordenamiento Jurídico Italiano, conforman, por otra parte, los límites del «Travail Interimare», y su imposible adopción por éste. Más todavía cuando la causa de nulidad de los negocios de interposición, a tenor de la ley de 23 de octubre de 1960, deja de ser el fraude a ésta, transformándose, por las concretas prohibiciones, en contraria a ella.

ANTONIO FANTETTI: *El derecho de huelga entre la exclusiva autodeterminación sindical y la previsión legislativa.*
Páginas 321-403.

Previo a la fijación de la estructura y contenido de la huelga se hace necesaria la referencia a las normas que la regulan. En este sentido el artículo 40 de la Constitución italiana tras reconocer el derecho a ella se remite para su reglamentación a la legislación posterior. Por su parte, la Corte Constitucional al reconocer la legitimidad de la huelga para fines contractuales, aplicando normas muy generales para otros y declarando su ilicitud ante fenómenos y circunstancias concretas, abre la posibilidad de que la posterior reglamentación en ocasiones limite el derecho.

Entre las argumentaciones dadas para determinar su naturaleza cabe sintetizar las siguientes: Una primera, de carácter privado, según la cual el derecho es ejercitable por trabajadores dependientes y capaz de suspender la relación. Para la concepción publicista, o bien existen dos titularidades (el trabajador por sus intereses particulares y la asociación sindical por los colectivos), o se trata de un derecho absoluto de la persona. Por último, se afirma la titularidad colectivo-profesional del Sindicato. De aquí que-

agrupados tales argumentos, la huelga aparezca como ejercitable ante sujetos privados y frente al Estado, si bien la potestad es reconocida a la categoría profesional y a ella queda ligado su ejercicio individual.

En su estructura se distingue un aspecto colectivo cual es la deliberación-proclamación de la misma, no reconocido como condición de legitimidad de ella, y otro individual integrado por la adhesión y participación en la huelga, siendo sus efectos suspensivos de la relación.

En cuanto a su disponibilidad, por la garantía constitucional y su compleja naturaleza, el derecho de huelga no puede serlo privadamente, si bien, a nivel de contratación colectiva, se admite la pacificación de cláusulas de paz.

Por último, dada la indeterminación del artículo 40 de la Constitución, dos opiniones tratan de integrar su contenido: para unos no es necesario el instrumento legislativo o negocial, autolimitándose por los sujetos y adquiriendo la *praxis* valor normativo; para otros los límites vienen impuestos por la ley, doctrina o jurisprudencia, refiriéndose al primitivo acto de «deliberación-proclamación» (preaviso, intento de conciliación, etc.) al objeto, la forma (para los primeros existiría libertad absoluta, llegando a definir elementos de legitimación los segundos) y los sujetos (que en el caso de funcionarios públicos encontrarían límite en la supremacía jurídica y económica del Estado respecto a ellos). Por su parte, el ordenamiento italiano fija dos criterios guía: uno indicativo con carácter general y abstracto y otro perceptivo a base de precisas formulaciones hipotéticas, siendo necesario reconocer una autodeterminación colectiva a la huelga, lejos de rígidos límites contrarios a su dinámica.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

Núm. 1, enero-febrero 1972.

PIETRI MAGNO: *La Sostituzione del Datore di Lavoro*.

Examina el autor, de forma pormenorizada, los supuestos en que el empresario es reemplazado por otra persona, en el momento de la celebración del contrato, ya sea porque aquél necesita que le suplan su falta de capacidad, ya simplemente por que así lo decide. Considera también, con algún detenimiento, los efectos que tal sustitución puede producir especialmente en los supuestos en que el ejercicio por su sustituto de las facultades del empresario, se realice con vulneración del ordenamiento, especialmente por lo que se refiere a la normativa que regula la asunción de trabajadores.

Consideración especial dedica a los supuestos de contrato de trabajo a favor de tercero, por las dificultades que puede plantear, sobre todo en orden a determinar a quién corresponde el poder directivo, y quién será el obligado frente al trabajador, así como el establecer quién está legitimado para impugnar el contrato.

El estudio contempla los supuestos del empresario menor o sujeto a interdicción; del inhabilitado o emancipado; los casos en que el sustituto es un representante suyo; los de representación indirecta, de los de mandato sin representación y, finalmente, el contrato de trabajo a favor de persona que habrá de ser nombrada y el de contrato a favor de tercero en sus distintas modalidades.

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO: *Potere disciplinare e potere di recesso nell'individuazione della condotta antisindacale*.

El Statuto dei Lavoratori, aprobado por ley de 20 de mayo de 1970, ha suscitado

un gran interés en la doctrina italiana, siendo ya numerosos los autores que se han ocupado de muchos de sus aspectos.

El presente trabajo contempla la regulación contenida en el artículo 28 que perfila y limita los poderes del empresario, especialmente en materia disciplinaria y de desistimiento.

Según el autor, tal precepto ha de ser abordado desde una doble perspectiva, lo que exige el estudio del dato histórico de la vida en la Empresa y de las relaciones sindicales, tanto para fijar el instrumento utilizado por el empresario con fines antisindicales, como para determinar la importancia del interés a proteger.

El que tal precepto contemple intereses colectivos no puede llevar a sostener que no quepa invocarlo cuando el ejercicio de los poderes empresariales incidan sobre situaciones individuales, y ello en base a su propio tenor literal. Por ello, es opinión dominante que está legitimado el Sindicato para actuar en base a tal precepto incluso en las hipótesis de despido o de sanciones disciplinarias, siempre que en ellas aparezcan indicios de represalia antisindical. Esta doble concurrencia de legitimación —del trabajador y del Sindicato— se produce tanto en los supuestos de sanciones efectivas como en el caso de mero impedimento de hecho o de simple intimidación.

Por lo que al despido o a la suspensión disciplinaria con finalidad antisindical se refiere, ha de tenerse presente que además del impedimento material que produce en relación a ulteriores actividades sindicales del trabajador objeto de tal medida, en cuanto que le aleja del centro de trabajo, surge una intimidación u obstáculo para la realización de tales funciones, y no sólo respecto al trabajador que padece tales medidas, sino también a todos los trabajadores de la Empresa.

La reparación de los efectos a tal conducta, exige no sólo la reintegración del trabajador sino también el resarcimiento del daño infringido. Mas ha de tenerse presente que para la valoración de tales daños no parece posible utilizar el precepto contenido en el artículo 18,2 —que establece una indemnización, como mínimo de cinco mensualidades— ya que debido a la rapidez con que el pretor ha de pronunciarse en estos casos —dos días es el plazo señalado en el artículo 28— no cabe presumir en este supuesto el daño en la forma en que aparece recogido en aquél.

Finalmente, hace constar que la amplitud y generalidad del precepto ha de referirse no sólo a las actuaciones del empresario, sino también a la individuación e identificación de los intereses colectivos, lo que lleva a sostener que este precepto no se limita a extraer del ámbito del poder sancionador del empresario singulares y bien determinadas actuaciones sindicales, sino que trata de dar forma a un orden de valores deducibles de una realidad particular: el ordenamiento sindical. Por ello el empresario deberá soportar no sólo el ejercicio de singulares libertades sindicales expresamente previstas por el Statuto, sino, sobre todo, habrá de plegarse a la realización de todas aquellas manifestaciones que en base a valoraciones conexas a la estructura y evolución de la lucha sindical y al estado de la conciencia social sean calificadas de sindicales.

A pesar de estas consideraciones no puede decirse que esté definitivamente acotado el ámbito del precepto, ya que éste no anula el poder sancionador del empresario. Lo que hace es declarar ilegítima su utilización contra la actividad sindical, con lo que plantea un difícil problema de prueba.—ENRIQUE RAYÓN.

ANTONIO MARTONE: *Igualdad de tratamiento e interés del trabajador en el proceso (A propósito de una cuestión de constitucionalidad del artículo 434 del Código de procedimiento civil).*

Como del subtítulo se desprende, en este trabajo examina el autor la posible anticonstitucionalidad del artículo 434 del Código de procedimiento civil italiano, planteada por una resolución del pretor de Milán; en cuanto dicho precepto, en su párrafo segundo, sanciona la exclusividad de los fueros territoriales alternativamente previstos en el mismo (lugar donde se encuentra la Empresa o cualquiera de sus centros de trabajo al que esté adscrito el trabajador o prestase sus servicios al momento de la terminación del contrato) para las controversias individuales de naturaleza laboral.

Partiendo de la base de que la razón de ser de tal exclusividad se encuentra no en un intento de favorecer al trabajador, sino en la necesidad de un más eficaz desenvolvimiento de la función jurisdiccional, cabe preguntarse si la limitación que la misma implica en relación con la facultad de elección establecida en los artículos 18, 19 y 20 del mismo texto legal, supone un trato de desigualdad del trabajador frente al resto de los ciudadanos, en oposición, por tanto, con el artículo 3.º de la Constitución, y contrario, asimismo, al artículo 35 de la misma ley constitucional. Después de unas breves consideraciones en torno a este problema, el autor concluye afirmando que la norma contemplada, en cuanto tiende a acomodar los principios en materia de competencia a las exigencias del proceso laboral, no sólo no resulta arbitraria sino que beneficia al trabajador en cuanto parte actora en el juicio.

Otro tema estudiado es el de la inderogabilidad de la competencia territorial determinada en el precepto que se comenta, inderogabilidad negada actualmente por una jurisprudencia ya consolidada. El autor, sin embargo, se muestra contrario a la derogabilidad y ello en razón, fundamentalmente, a la necesaria influencia que sobre el Derecho procesal del trabajo han de ejercer los principios formadores del derecho sustantivo, en especial el de la irrenunciabilidad.—JOSÉ MARÍA SUÁREZ.

LA RIVISTA ITALIANA
DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXIV, núm. 3, 1971.

UMBERTO CHIAPELLI: *Premisas para una exacta apreciación de la pensión de invalidez en la Seguridad Social.* Páginas 363-400.

En los sectores que gestiona el Instituto Nacional de Previsión Social la situación está llena de tantas contradicciones, lagunas, duplicaciones, interferencias..., que el mismo legislador se dio cuenta de la necesidad de una reforma. Uno de tantos problemas lo constituye la pensión de invalidez, problema grave y urgente regulado aún por una disciplina cuyas premisas se apoyan en un tipo de sociedad en vías de extinción: la sociedad agrícola. Para la reforma de la pensión de invalidez el Gobierno utiliza el procedimiento de la delegación legislativa, peligroso por el uso que se ha hecho de él.

La regulación vigente de la pensión de invalidez requiere que el sujeto esté afectado por una enfermedad o un defecto

físico o mental, con carácter permanente y con una determinada intensidad, de modo que se reduzca su capacidad de ganancia en ocupaciones adecuadas a sus aptitudes.

El criterio para determinar la invalidez no depende de la aptitud del sujeto para el trabajo sino de la posibilidad de que encuentre una ocupación no degradante tanto en el aspecto profesional como en el económico. (Esto acogido por la doctrina dominante y aplicado por la jurisprudencia, contiene una contradicción). Para deducir el grado de invalidez el juez debe proceder a una valoración unitaria y global de los hechos.

La pensión de invalidez coexiste con cualquier actividad dependiente o autónoma, pues la invalidez no puede ser equivalente a inactividad; a veces, hasta es necesario crear para el inválido un puesto de trabajo.

La situación actual es injusta por la desunión que existe entre el régimen de pensiones y el régimen de empleo, ya que, por una parte, el sujeto no es considerado inválido y, por otra, tampoco se le da la indemnización por desempleo por no ser un desocupado; en consecuencia, se deja sin ayuda al sujeto.

El tipo de pensionista por invalidez (dado ya en el artículo 10 del Real Decreto-ley de 6 de abril de 1936) es defectuoso, pues se trataría de un desocupado por invalidez y como tal debería ser inscrito en las oficinas de colocación con las consecuencias que esto lleva consigo.

El cuadro actual se comprende teniendo en cuenta la situación económica y social en que está inserto (irracional utilización de la capacidad humana, conservación y remuneración de mano de obra superflua).

Para una posible solución hay que tratar de resolver los problemas de fondo.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

RIVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

Núm. 2, 1971.

A. BONSIGNORI: *Il procedimento dell' art. 28 dello "statuto" dei lavoratori.* Páginas 595-612.

L. LANFRANCHI: *Prospettive ricostruttive in tema di art. 28 dello statuto dei lavoratori.* Págs. 388-443.

Núm. 3, 1971.

M. PEDRAZZOLI: *Tutela penale dell'ordine del giudice e restaurazione dei diritti sindacali nell'art. 28 dello statuto dei lavoratori.* Págs. 816-899.

Núm. 4, 1971.

U. ROMAGNOLI: *Aspetti processuali dell' art. 28 dello statuto dei lavoratori.* Páginas 1309-1338.

1. Los muy importantes derechos reconocidos a los trabajadores y a los Sindicatos italianos por la legislación de sostenimiento que ha dado en llamarse *statuto* de los trabajadores (ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300), requerían de especiales garantías, y particularmente de una especial tutela jurisdiccional, la cual será prevista en el artículo 28 de dicha ley, que ha podido ser calificada «como una verdadera y propia válvula de seguridad de las normas contenidas en el *statuto*, además de una garantía para la realización concreta de las finalidades prefijadas por el legislador. Sin tal procedimiento «no hubiera sido posible obtener la tutela jurisdiccional de los derechos reconocidos a trabajadores y a Sindicatos por las principales normas contenidas en el *statuto* («Bilancio di un anno di interpretazione giurisprudenziale dello *statuto dei lavoratori*, en *Riv. Dir. Civ.*, II, 1971, página 549).

El texto del artículo 28 no es un modelo de perfección en su redacción y en sus términos, sin embargo queda clara su finalidad y su contenido. Dice así el artículo 28:

(Represión de la conducta antisindical.) «En el caso de que el empleador lleve a cabo conductas encaminadas a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y de la actividad sindical así como el derecho de huelga, y a instancia de los Organismos locales de las Asociaciones Sindicales nacionales interesadas, el *pretore* del lugar donde haya ocurrido la conducta denunciada, y cuando entienda subsistente la referida violación, en los dos días sucesivos, habiendo convocado a las partes y recabado sumarias informaciones, ordenará al empleador, con Decreto motivado e inmediatamente ejecutivo, la cesación de la conducta ilegítima y la eliminación de sus efectos.

La eficacia ejecutiva de este auto no podrá ser revocada hasta la sentencia en la que el Tribunal decide el juicio instaurado en el párrafo siguiente.

Contra el auto que decide sobre la denuncia es admisible, dentro de los quince días de su comunicación a las partes, oposición ante el Tribunal, que decidirá con sentencia inmediatamente ejecutiva.

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

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

El procedimiento del artículo 28 es ciertamente original al conseguir una protección inmediata tras la denuncia de la violación de derechos sindicales, dando lugar, en sólo dos días, a un auto motivado, de eficacia ejecutiva hasta que tenga lugar la sentencia en el caso de impugnación del mismo. Al mismo tiempo la ejecución del auto está especialmente protegida con una garantía penal muy calificada.

2. La *praxis* jurisprudencial muestra una muy frecuente y fructífera aplicación del precepto. Hasta el momento las tendencias de los *pretore*s italianos han sido favorables a una aplicación extensiva del procedimiento, admitiéndose como conductas sindicales reprimibles medidas empresariales de muy diversa naturaleza, incluyéndose medidas patronales adoptadas frente a actitudes de huelga y, desde luego, los despidos por razones sindicales (cfr. Napoletano, loc. cit., página 568). El artículo 28 ha cumplido con éxito la finalidad perseguida por su establecimiento, garantizando y sosteniendo la acción sindical en los lugares de trabajo.

La trascendencia del procedimiento y sus peculiaridades técnicas no han pasado inadvertidas a la doctrina italiana desde los comentarios y estudios iniciales en torno al *statuto* mostrando ahora una atención más detenida y monográfica los cuatro artículos que en la trimestral de 1971 se dedican al tema.

3. El artículo de Bonsignori es el más breve y el de menos pretensiones de los cuatro; su propósito es comentar una decisión en la que se niega la «*consulenza* técnica» como medio de prueba en el procedimiento urgente del artículo 28, y la aplicación de las normas generales sobre la imposición de las costas judiciales. Según el citado autor el procedimiento del artículo 28 no da lugar a un proceso

colectivo sino a un puro y simple proceso individual que mira a reprimir la conducta del empleador que obstaculiza la actividad de las asociaciones sindicales, el interés que se tutela es el del Sindicato y no el de la categoría. El procedimiento, en el que la oposición al auto no suspende los efectos de éste, tiene los caracteres del procedimiento de urgencia, sin que la eficacia del auto pueda confundirse con el efecto de la cosa juzgada sustancial.

No es, por tanto, una acción especial sino una normal acción de condena y la particularidad está sólo en el ejercicio de la acción, en la especial estructura del procedimiento, desdoblado en dos fases, una especialmente breve y que concluye con un pronunciamiento de condena, y que si es positiva permite una segunda fase de oposición. Tras este estudio preliminar argumenta el autor la admisibilidad de la condena a los gastos ya en la fase sumaria inicial, y los problemas de la admisión de la «*consulenza técnica*».

4. Muy amplio es el estudio de Lanfranchi, que pretende un análisis reconstructivo de los problemas que plantea el artículo 28 st. Tras unas breves reflexiones metodológicas y una muy breve exposición del estado de la jurisprudencia sobre el mismo, Lanfranchi hace referencia a las diversas posiciones doctrinales que han estudiado el precepto, sobre todo la tesis restrictiva de Riva Sanseverino, que parte de una rígida separación entre intereses individuales que quedarían fuera del procedimiento, e intereses exclusivamente colectivos que sólo se integrarían en el mismo. El autor critica detenidamente, y con sólidos argumentos, esta tesis del carácter subsidiario y complementario del procedimiento del artículo 28.

Tampoco satisface al autor la tesis más generalizada que afirma la posibilidad de coexistencia y compatibilidad de las accio-

nes individuales ordinarias y de la acción ex artículo 28, de modo que puede ser ejercitada paralela y separadamente con las diversas finalidades y efectos jurídicos derivados de cada uno de ellos. Lanfranchi sostiene que la remoción de efectos a que alude el precepto tiene un alcance muy general, de modo que permite no sólo la tutela del interés general, sino también la del interés individual lesionado por la conducta del empleador. Examina detenidamente la legitimación del Sindicato sosteniendo que su poder de acción se inserta en una exigencia de tutela fundada sobre un fenómeno de conducta pluriofensiva, de modo que la tutela del interés colectivo no tiene lugar, en términos de rígida contraposición alternativa, con la tutela de los intereses individuales, ya que la tutela jurisdiccional de los derechos sustanciales de los trabajadores pueden interesar también a la Organización Sindical; una violación de los mismos puede, a la vez, ser violación de derechos sindicales y dar lugar a una pluriofensividad tutelable ex artículo 28, dándose una sustancial unicidad del objeto del proceso mismo que se resuelve en una consecuente unicidad de procedimiento. Es decir, cuando la conducta antisindical haya infringido sobre una situación jurídica individual y el Sindicato estime la lesión del interés sindical, es titular de un derecho de acción a través del cual, para la tutela directa del interés colectivo, se deduce también en juicio la misma posición individual lesionada del trabajador para que sea tutelada jurisdiccionalmente de forma sustancialmente análoga a como ocurriría si la iniciativa hubiese sido del trabajador en la forma ordinaria. Habla así de una especie de sustitución procesal: el interés colectivo protegido por el ordenamiento a través de su asunción como derecho de acción en ocasión de una conducta pluriofensiva, que lesiona a la vez un interés individual, encuentra una de sus posibles

formas de tutela en un procedimiento jurisdiccional idóneo a las satisfacciones sancionatorias de ambos intereses. Absorbe así la acción sindical las acciones individuales y tienen efectos de cosa juzgada, por lo que no se trata de una condena genérica y por lo que debe admitirse la intervención en la causa del trabajador afectado, aunque no tenga legitimación para iniciar el procedimiento. El artículo se termina con un examen de las relaciones entre la acción ex artículo 28 y las acciones ordinarias individuales.

5. El ensayo de Romagnoli constituye el texto de la relación presentada al *I Convegno* nacional de la Asociación italiana de estudiosos del proceso civil (Sorrendo, 11-71). La finalidad perseguida es por ello eminentemente expositiva y al mismo tiempo dialéctica.

Romagnoli parte de la afirmación de la interdependencia funcional existente entre interés individual e interés colectivo, recogiendo la afirmación de Treu de que la relevancia colectiva del ejercicio de los derechos individuales de libertad en materia sindical «es intrínseca a su destino funcional y, por tanto, necesaria, por lo que es normal que el impedimento a su ejercicio lesione no un mero interés del titular sino también el interés del grupo... a que todos sus componentes ejerciten sin interferencias las libertades elementales sobre las que se apoyan su posibilidad de organizarse para realizar los objetivos comunes». Precisamente por ello explica Romagnoli la limitación de la acción ex artículo 28 a los sólo Sindicatos nacionales a través de sus propios organismos locales, señalando que esa disciplina promocional y privilegiada de Sindicatos puede ser, sin embargo, contraria a las disposiciones constitucionales.

Respecto al objeto del proceso, el autor sostiene, y en lo referente a los intereses individuales, que el Sindicato puede obtener todo y rápidamente en la vía de

la remoción de los efectos. Objeto del proceso no son primariamente relaciones jurídicas intersubjetivas sino un dato —el carácter antisindical de la conducta del empleador— relevante en su objetividad, en una medida potencialmente ilimitada de relaciones. Se trata así de una jurisdicción negativa o represiva consistente en la valoración jurídica de hechos o actos cometidos en violación de un deber. El mecanismo sancionatorio para los casos distintos del despido no debe limitarse a declarar la nulidad y a condenar el resarcimiento del daño, sino que debe influir la condena en futuro, ya que el principio político de la norma es el de prescindir con la mayor eficacia posible de las conductas antisindicales, por lo que la remoción de los efectos debe incluir la aplicación íntegra de la sanción de tal conducta, incluyendo la condena patrimonial a cargo del empleador. Así, la función de proceso ex artículo 28 incluye la reparación íntegra de la lesión producida por la conducta antisindical, la satisfacción del derecho individual *in contracto*. El precepto supone una derogación del principio de la relatividad de la cosa juzgada, pero porque la resolución es sobre los hechos y es, por tanto, esencial a la característica de la *res litigiosa*: «Auto no recurrido o sentencia emanada por el recurso causan estado *erga omnes* sobre la existencia o no de la conducta antisindical.» No admite Romagnoli la tesis de la sustitución procesal, ni la de acumulación de acciones, sino más bien la de la separación de acciones, con efectos similares: «Acción individual ordinaria y acción especial ex artículo 28 son configurables como dos interruptores, dándole luz a los cuales se determina un flujo de corriente que asciende a la misma lámpara. La única diferencia concierne al funcionamiento del interruptor que, en el primer caso, frena la maniobra de la ascensión.»

La última parte del trabajo es suma-

mente polémica y se dedica a la posible aplicación del artículo 28 al sector del empleo público, así como al examen del órgano judicial competente en tal caso. Frente a la tendencia general a admitir la jurisprudencia administrativa, el autor sostiene y argumenta la *conveniencia* y el fundamento de aceptar la intervención judicial en la materia.

6. El ensayo de Pedrazzoli se dedica a los dos últimos párrafos del artículo 28 que para estimular concretamente el cumplimiento de obligaciones infungibles demanda directamente del mandato judicial, amenaza con someter a procedimiento penal y de sancionar penalmente a quien no se conforme con tal mandato. El autor examina la aplicación jurisprudencial de dichas disposiciones como punto de partida para el análisis de la remisión al artículo 350 del Código penal, integrado en algunos de sus elementos en blanco respecto a la autoridad y respecto al tipo de decisión que contiene la orden. Según un análisis general previo el precepto en sus últimos párrafos reenviando al artículo 650 del Código penal protegería el mismo bien que los tres primeros párrafos («el ejercicio de la libertad y de la actividad sindical así como de derecho de huelga») cuando la orden del juez que lo afirma no venga cumplida. La tipificación penal podría ser así descrita «el que no observa la orden de cesar la conducta antisindical y de eliminar sus efectos contenido en un auto de pretor o sentencia del Tribunal legalmente emanados, será sancionado con arresto hasta tres meses o con multa hasta 80.000 liras». En tal caso el empleador podría pedir la suspensión del procedimiento en espera del juicio civil, cuya decisión repercutirá, en todo caso, sobre el proceso penal, y por ello podría ser inducido a resistir a la orden con la esperanza de una modificación del contenido de las decisiones civiles. Ello muestra la debili-

dad del instrumento penal así considerado, que difícilmente puede ser admitido como medio de tutela único y determinado, de manera que la tipificación penal en el párrafo cuatro constituye sólo uno de los momentos de la compleja realización de la tutela perseguida en el artículo 28. El autor critica así las posiciones doctrinales que limitan la función del artículo 28 a la responsabilidad penal, y examina la ofensividad sobre derechos individuales de la conducta antisindical sosteniendo que la finalidad del precepto no puede ser otra sino la restauración efectiva y la satisfacción del derecho o del interés violado; así, por ejemplo, en caso de asamblea negada por el empleador, la única exigencia del Sindicato es que tenga lugar la asamblea, no que se «monetice» la negativa patronal. Por ello ha de buscarse al lado de la expresa previsión penal, o de los medios resarcitorios civiles acumulados al individuo dañado por la conducta antisindical, los elementos ulteriores de la protección que el ordenamiento debe ofrecer a los derechos que a los intereses sindicales inmediatamente o en vía residual lesionados.

Traza un paralelismo Pedrazzoli entre la acción por concurrencia desleal y la ex artículo 28, y examina la temática de la ejecución procesal indirecta especialmente aquella consistente en un mecanismo exclusivo de carácter civil, o sea, la amenaza de una condena dineraria sometida a la condición del no cumplimiento. Sostiene la posibilidad de extendibilidad analógica de la aplicación de esta conminatoria civil como medio de coaccionar el cumplimiento de los deberes ordenados por el juez ex artículo 28. Ello le permite buscar una nueva interpretación de la remisión del artículo 28,4 y sobre el 350 del Código penal que no puede entenderse en el sentido de una integración del precepto, sino que el reenvío es exclusivamente para la determinación de la pena. De ello se deriva la absoluta

autonomía del supuesto y que la tutela penal a la decisión judicial es independiente de la posterior decisión civil sobre la existencia o no de la conducta antisindical. El bien jurídico protegido es así la imperatividad y la inmediata ejecutividad de la decisión judicial, no directamente los derechos sindicales. Tras examinar afinidades y semejanzas con instituciones de Derecho comparado, el autor concluye que la previsión penal del artículo 28 es un instituto completamente nuevo que valoriza y está vinculado a las técnicas de la ejecución procesal indirecta. No cabe duda de la constitucionalidad del precepto. El artículo termina examinando los aspectos procesales del procedimiento penal y las funciones del juez penal en el correspondiente procedimiento.

Núm. 2, 1971.

G. P. STORCHI: *Rappresenanze sindacali aziendali e libertà di organizzazione nello statuto dei lavoratori*. Págs. 345-388.

Núm. 3, 1971.

G. F. MANCINI: *Le rappresentanze sindacali aziendali nello statuto dei lavoratori*. Págs. 766-816.

1. Dentro de la legislación de sostenimiento del Sindicato que establece el llamado *statuto* de los trabajadores, tiene especial importancia el reconocimiento de ciertas facultades y privilegios para promocionar la acción sindical en la Empresa, permitiendo, a la vez, el ejercicio de los derechos constitucionales del individuo en los lugares de trabajo. La realización de la actividad sindical en la Empresa viene establecida en el artículo 19 de la ley que reduce notablemente la legitimación para constituir las representaciones sindicales a nivel de Empresa.

En efecto, indica: «Podrán constituirse representaciones sindicales de Empresa a iniciativa de los trabajadores, en la unidad productiva en el ámbito:

- a) De las Asociaciones adheridas a las Confederaciones más representativas en el plano nacional.
- b) De las Asociaciones sindicales no afiliadas a dichas Confederaciones, que hayan suscrito convenios colectivos nacionales o provinciales de trabajo aplicados en dicha unidad productiva.»

Esas representaciones son las que tienen el monopolio de convocar asambleas (artículo 20), de desarrollar referendums y de fijar anuncios en los locales de la Empresa, así como poseer, en su caso, locales idóneos. Sólo al dirigente de las mismas se aplican las normas especiales en materia de traslado, de permisos retribuidos o no. Este amplio reconocimiento de facultades y derechos, y la relativa discriminación que supone su aplicación sólo a ciertos Sindicatos supone una «promoción selectiva», que ha dado lugar a una amplia labor doctrinal, unas veces crítica y otras defensiva del citado trato diferenciado. Muestra de estas posiciones antagónicas son los artículos que comentamos, contenidos en dos números sucesivos de la *Trimestrale*.

2. Una posición profundamente crítica es la de Storchi; para él la idea de Sindicatos más representativos ha sido recibida de la experiencia francesa, y sobre todo de la ley Francesa de 27 de diciembre de 1968, muy influyente en esta parte del *statuto*. Examina detenidamente la evolución de la noción francesa de Sindicato más representativo utilizado originariamente para individualizar a los Sindicatos habilitados para participar en actividades públicas, afirmando que tal criterio y para dicha finalidad es compati-

ble con el marco constitucional, mientras que en la Constitución italiana los apartados finales del artículo 39 establecen criterios muy distintos para una representación unitaria de la categoría. En todo caso, a la segunda parte del artículo 39 ha de reconocerse un carácter instrumental por lo que no caben extraer de la misma principios generales, ni encontrarse excepciones al principio de la libertad de organización sindical. El autor prosigue su examen poniendo el acento en el principio constitucional de igualdad, señalando que el mismo no permite tratamientos diferenciados sino cuando responde a una congruidad respecto al fin que quiere conseguir, a una razonabilidad correspondiente a unas exigencias objetivas, señalando el carácter excepcional de cualquier tratamiento diferenciado. Mientras que el tratamiento diferenciado en la participación sindical en la Administración pública es razonable tanto por el fin como por los medios como, sobre todo, por la limitación del número taxativo de los miembros de designación sindical en dichos órganos que exige una selectividad y tener en cuenta el peso numérico de los Sindicatos; en el artículo 19 el criterio de la mayor representatividad es totalmente arbitrario tanto porque tal limitación taxativa de representación sindical no existe como por la finalidad perseguida por la disposición, de permitir el ejercicio de determinados poderes a los trabajadores, atribuyendo el ejercicio a las representaciones sindicales consideradas meramente como organización colectiva de los trabajadores en la Empresa, de ahí que tales medidas limitativas incidan mucho más directamente sobre la libertad sindical. Concluye afirmando la ilegitimidad de los límites establecidos en el artículo 19 en la medida que contrasta con el artículo 39,1 de la Constitución y con el principio de la igualdad de tratamiento, sobre todo en la parte en que excluye que los Sin-

dicatos a nivel meramente de Empresa pueden constituir representaciones sindicales a nivel de Empresa.

Esta misma problemática la plantea respecto a las nuevas formas de agregación obrera diversa del Sindicato que espontáneamente han venido apareciendo, y no sólo en Italia, en los últimos años; fundamentalmente los «Comités Unitarios de Base» (Cub.), las células de fábrica de partidos o asociaciones políticas y los delegados y Consejos de fábrica. Storchi acepta la postura de que la protección constitucional garantiza todas las formas posibles que puede asumir el Sindicato en la realidad, y que una definición del Sindicato, tanto en los fines, en los medios como en la organización, tiene que ser necesariamente genérica y abierta, sin que ninguna de sus formas históricas pueda alzarse como modelo normativo. Lo específico de la organización sindical ha de buscarse en la actividad realizada, incluyéndose cualquier agregación que actúe sobre el plano de la autotutela de los intereses laborales. Lo característico no son los intereses perseguidos que pueden ser idénticos a los de los partidos sino los instrumentos utilizados, de ahí que deban encuadrarse en la protección constitucional de la libertad sindical todas las nuevas formas de organización que son también manifestación de la autotutela de los intereses de trabajo, y también a ellas debe aplicarse la paridad de trato. Cualquier medida limitativa o cualquier privilegio sería, a juicio del autor, contraria al principio de igualdad. De ahí que concluya sosteniendo la ilegitimidad constitucional del artículo 19, a), debiendo suprimir la Corte Constitucional la limitación a la posibilidad de constituir representaciones sindicales de Empresa.

3. La postura del profesor Mancini es absolutamente la contraria. Señala cómo el artículo 19 es centro de un debate apasionado y polémico y objeto de una de-

ble oposición, la de los tradicionales que temen cualquier cambio de estructura de poder en la Empresa, y la de aquéllos que simpatizan por las luchas autónomas de los trabajadores o por una dirección extrasindical de la lucha. En un plano jurídico el artículo 19 se ha atacado fundamentalmente en el plano de su pretendida inconstitucionalidad, la cual ya se planteó originariamente discutiendo la naturaleza permisiva o definitoria de la disposición. Pero aún admitiendo su carácter definitorio, no por ello se remedía y excluye la acusación de inconstitucionalidad.

Esta acusación se funda sobre tres órdenes de argumentos, basados en otros tantos principios de la ley Fundamental. El primer argumento, y el más frecuente, es el que dice que la limitación contenida en la norma contradice la libertad sindical reconocida en el artículo 39,1 de la Constitución, ya que el *statuto* establece una especie de monopolio representativo privilegiado para unos pocos Sindicatos, excluyendo a los otros de dichos privilegios. Mancini demuestra que se han exagerado los privilegios reconocidos por el artículo 19 y que éste no excluye la posibilidad de acción sindical de los Sindicatos que no incluye, ello se muestra, además, en la experiencia comparada francesa que muestra cómo la libertad de elección del Sindicato no se ha restringido por la prominencia jurídica de algunos de ellos. Señala, además, que la zona promocional no es cerrada, y como el tratamiento diverso no significa ni mucho menos una exclusión o prohibición de organizaciones sindicales de Empresa, ya sean las tradicionales o las nuevamente aparecidas. Estas pueden obtener contractualmente del empleador lo que la ley ya ha reconocido a las que ha estimado más genuinas y auténticas.

El segundo principio constitucional que se estima violado alude al registro y representación unitaria prevista en la se-

gunda parte del artículo 39, que según algunos autores se funda en una perfecta igualdad de los Sindicatos y en una proporcionalidad de los mismos. Según Mancini el criterio individualizado en los párrafos 2.º a 4.º del artículo 39 (presencia e igualdad de todos los Sindicatos) no configura un modelo general con el fin perseguido de dotar a la categoría de una disciplina contractual uniforme, esto es, de conseguir una actividad productiva de efectos para la entera categoría. Este criterio no tiene por qué ser utilizado para otros fines, en particular para la tutela de los trabajadores en el ámbito de la Empresa.

La crítica más reciente alude al principio de igualdad, señalando que el artículo 19 contiene una discriminación unitaria contraria a dicho principio. Se trata de la posición de Storchi frente a la que hace una muy detenida y convincente crítica. La promoción del Sindicato no toma en cuenta meramente al Sindicato como organización sino que busca crear un clima de respeto por la libertad y dignidad de los trabajadores, a determinar las condiciones de base para una defensa de los derechos y de los intereses de los trabajadores *uti singuli* y como miembros de la comunidad del personal. Esta finalidad de tutela requiere una capacidad y una efectividad del Sindicato lo que justifica un tratamiento diferenciado a aquellos Sindicatos más fuertes, mejor organizados, más rigurosamente genuinos, no siendo razonable el poner a dichas secciones en el mismo plano que otras minoritarias efímeras, menos capaces y eficientes, de modo que incentivarán todas las excepciones podrían acabar por dañar a la representatividad de las que son efectivas y auténticas portadoras de los intereses de los trabajadores. Elogia la desconfianza implícita respecto a los Sindicatos de Empresa, dadas las dificultades de aplicación práctica de la prohibición de «amarillismo» que

contiene el artículo 17 st. Por otro lado, señala los costos y perjuicios que para el propio empresario podría derivarse de una excesiva fragmentación de las representaciones de Empresa, concluye afirmando que la fórmula de la mayor representatividad aunque no está en la Constitución es constitucionalmente limitada pues ni amenaza a la libertad sindical ya que es accesible a toda organización, ni contradice al principio de igualdad porque es razonable a los fines propuestos por el legislador.

Resuelta afirmativamente la regularidad constitucional de la disposición, el autor entra en su análisis. Señala cómo se ha adoptado como índice de la mayor representatividad en el párrafo a) el de las Confederaciones, lo que da una mayor seriedad, autenticidad y expresa una mayor confianza, más segura que si se hubiera adoptado el criterio categorial. La mayor representatividad debe derivarse de una pluralidad de índices, y no sólo al numérico, siendo decisiva la equilibrada consistencia asociativa sobre todo el marco de las categorías, es decir, su difusión en todos los sectores y niveles. Respecto al párrafo b) sostiene que excluye, en relación con el a), a todas las secciones pertenecientes a Confederacio-

nes no representativas, incluyéndose sólo los Sindicatos «autónomos» que hayan firmado los convenios colectivos de categoría.

Sobre cuál sean las concretas estructuras representativas a las que se refiere la noción legal de «representaciones sindicales de Empresa» sostiene que del contexto de la ley se excluye que tal concepto corresponda a un modelo específico de organización sindical en la Empresa, exigiéndose sólo dos requisitos, la «iniciativa» de los trabajadores de la unidad productiva y que sean en el «ámbito» de los sindicatos, siendo la sindicatibilidad de la representación un reflejo de este último requisito. Examina ambas notas, y sobre todo la segunda, cuyo alcance interpreta en un sentido muy flexible de mera cooperación, no siendo irreducibles a un esquema asociativo, siguiéndose así la tendencia sindical a respetar en lo posible la autonomía de la base y a combinar la autoridad organizativa con la autoridad carismática de la solidaridad de la base. Se admite así un proceso tendente a conciliar hegemonía y espontaneidad, organización e igualdad, orden existente e idea que lo trasciende, realidad y autopía.—M. R.-P.

PORTUGAL

ESTUDOS SOCIAIS E CORPORATIVOS

Núm. 33, 1970.

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER: *O lugar da prestação do trabalho* (El lugar de la prestación del trabajo). Páginas 11-61.

La LCT no dispone nada acerca del lugar donde debe llevarse a cabo la pres-

tación del trabajo, imponiéndose recurrir a la legislación común (art. 772, número 1 del Código civil), de acuerdo con la cual ha de estarse al lugar que elijan las partes y, a falta de tal determinación, la prestación debe llevarse a cabo en el domicilio del deudor. Esta última regla supletoria no se aplicará casi nunca, pues siempre se indica expresa o tácitamente un determinado lugar para la ejecución del trabajo. Dicho lugar coincide normalmente con aquel donde se en-

cuentra ubicada la organización productiva a la cual se destina la prestación del trabajo. El lugar es un aspecto esencial en el cumplimiento del contrato.

Como se comprobó que el lugar de trabajo era punto de interés decisivo para la Empresa, se fue creando la convicción de que la actividad del trabajador debería desempeñarse donde lo exigiese la entidad patronal; la determinación del lugar de trabajo se entendió que pertenecía al poder de dirección del empresario. Tal principio precisa ciertas puntualizaciones. No puede decirse simplemente que en la situación de subordinación del trabajador está comprendido el deber de prestar el servicio en cualquier sitio, ni afirmar que en el poder de dirección se halla la facultad de fijar los más variados lugares donde espera ver ejecutada la prestación.

El lugar de trabajo determinado expresa o tácitamente en el contrato no puede ser alterado unilateralmente por las partes. Antes del contrato el lugar es indiferente, pero una vez fijado configura en cierto modo su modo de vivir. El trabajador traza su vida tomando en consideración su lugar de trabajo. No es, pues, admisible que puedan los intereses patronales ser los dominantes en punto al lugar de trabajo. En el momento del contrato el trabajador se compromete a prestar un trabajo en un determinado sitio, por tanto no se le puede exigir, sin más, un trabajo en lugar diferente, pues los contratos han de cumplirse puntualmente, no pudiendo una sola de las partes determinar unilateralmente la modificación de lo libremente convenido.

Para evitar o garantizar que la prestación tenga lugar en el sitio tácito o expresamente determinado al contratar el sistema jurídico concede al trabajador la garantía de inamovilidad (art. 21 de la LCT). Sin embargo, no es nada anormal que la Empresa, por efecto del *factum principis*, deba mudarse de lugar por

razones económicas, y que podría realmente verse perjudicada por aplicación estricta del principio de la inamovilidad; o que precise trasladar trabajadores de unas factorías o centros de trabajo a otros. A estas necesidades acude el Derecho, a facilitar la necesaria movilidad de la mano de obra, de ahí que se consideren lícitas y legales, cumplidas ciertas condiciones, las órdenes de las Empresas de transferir personal.

En ciertas ocasiones la transferencia de un lugar a otro resulta del propio tenor del contrato, por acuerdo de las partes (artículo 24 de la LCT), que quede consignado expresa o tácitamente o resultar de los usos de la Empresa o de la profesión del trabajador; estos últimos casos son los más frecuentes. Hay otros supuestos en que por necesidades urgentes el empresario exige cierto tipo de desplazamiento. La transferencia disciplinaria, como facultad del empresario de sancionar a los trabajadores con el traslado no se encuentra expresa en el artículo 27 de la LCT, que establece los tipos de sanciones, cabiendo, sin embargo, su posible estipulación en convenio colectivo.

El régimen del traslado se halla legalmente previsto en el artículo 24 de la LCT, que permite el traslado si no causare perjuicio grave o si fuere consecuencia de la mudanza, total o parcial, del establecimiento en el que preste servicio.

Respecto a los traslados individuales pueden llevarse a cabo por justas causas, en el ámbito de la Empresa sin causar serios perjuicios. La Empresa deberá demostrar que el traslado no supone un daño relevante para el obrero en su modo de vida.

La LCT confiere más amplios poderes al empresario para la alteración del lugar de trabajo de su personal cuando dicha transferencia resulte del propio cambio o mudanza total o parcial del establecimiento. No funciona aquí el principio de inamovilidad. El trabajador en tales casos

puede rescindir el contrato con derecho a la indemnización prevista en los artículos 109 y 110 de la LCT, salvo si la Empresa consigue probar que el cambio no ha causado un perjuicio grave al trabajador. Hay presunción de que el traslado de Empresa o mudanza constituye una justa causa de rescisión que sólo puede ser destruida por la prueba de que la mudanza no origina perjuicio serio al trabajador. El perjuicio serio o hipotético ha de ser evaluado comparando la situación anterior y la que pretende el traslado (aquella situación que produciría el traslado al trabajador). El daño debe revestir cierta gravedad. Tales perjuicios no son sólo los que tienen una importancia objetiva, como los que inciden sobre el costo de la vida, elevación de los transportes, situación y clima de la nueva región, sino que también hay que tener en cuenta las perspectivas, los centros de interés y los perjuicios a la vida familiar.

La indemnización no tiene como fundamento resarcir los perjuicios serios ocasionados por el traslado, sino que viene a compensar los daños emergentes de la rescisión del contrato.

Se tratará, por todo ello, de un caso de responsabilidad por actos lícitos en los que el titular de un interés tiene derecho a sacrificar las conveniencias de otro a cambio de una indemnización.

BRANCA AMARAL: *O subsidio de férias.*

Os seus fundamentos e o seu regime
(El subsidio de las vacaciones. Sus fundamentos y régimen). Págs. 63-95.

Las vacaciones pagadas que a principio de siglo eran, incluso en los países más avanzados, un privilegio de muy pocos, están consideradas en la actualidad como un derecho de los trabajadores. Tal derecho viene, en la mayor parte de los países, regulado legalmente, pero en alguno viene establecido y regulado a

través de los convenios colectivos. Convenios colectivos que, generalmente, vienen a superar los mínimos cuando éstos ya se hallan legalmente establecidos.

Un requisito general para tener derecho a las vacaciones lo constituye el tener un determinado tiempo de servicio en la Empresa, teniendo transcendencia la antigüedad como condicionante de un mayor período vacacional.

Respecto a la remuneración, los sistemas oscilan, en síntesis, dentro de uno de estos criterios: o corresponde con el salario normal diario (aquél que percibiría el trabajador si estuviera trabajando) o es una parte proporcional del total bruto de las ganancias globales, según el tiempo de duración de las vacaciones.

La LCT establece el criterio del cálculo para la retribución de las vacaciones que no podrá ser inferior a la que hubieran percibido de haber continuado trabajando durante el período vacacional, comprendiendo tal retribución todas las prestaciones regulares y periódicas, tanto en dinero como en especie, junto con el salario base.

Una práctica relativamente nueva y todavía no generalizada es la de que el trabajador perciba, además de la remuneración normal de vacación, un suplemento especialmente destinado a cubrir los gastos específicos derivados de las vacaciones.

A tal efecto, el sistema establecido por el artículo 62.2 de la LCT, a pesar de no ser innovador no puede dejar de ser estimulante, y, en Portugal, en concreto, ha servido, al contrario que en otros países, para que la prestación colectiva estructurara y perfeccionara el sistema.

Consideradas las vacaciones inicialmente como un premio y después como reflejo de un paternalismo, recientemente se valoran como derecho fundamental del hombre inherente a su cualidad de trabajador, pues el continuo trabajo exige necesariamente el descanso anual repa-

rador. No obstante, por cuestiones económicas subsisten trabajadores marginados de tal derecho. A pesar de las declaraciones de la OIT los problemas se han planteado respecto al pago de las vacaciones.

La función social del salario se mantiene intacta durante las vacaciones, ya que el instituto del descanso anual se configura como un conjunto armónico de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, cuyo cumplimiento la ley procura asegurar a través de normas prohibitivas y de sanciones en defensa de reconocidos valores sociales.

A todo ello, en la actual sociedad de consumo, hay que agregar el significado o finalidad de cambio vital, la huida de la aglomeración urbana, de los ruidos y de la polución. Los cambios sociales tienen especial incidencia en la evolución del derecho y especialmente en cuanto a la necesidad de primas o subsidios especiales para las vacaciones, para poder subvenir a los aumentos de gastos que origina el descanso anual.

En conclusión, el descanso que persiguen las vacaciones no puede obtenerse en el mismo ambiente en que se vive durante el tiempo de trabajo, y un cambio de lugar comporta un aumento de gastos que la remuneración normal de vacaciones no llega a cubrir, de donde se deduce la necesidad de un subsidio de vacaciones.

La naturaleza de la remuneración de las vacaciones adquiere, pues, cierta nitidez, diferenciándose del salario, a medida que van siendo diversos los elementos constitutivos. Existe ya una fuerte corriente doctrinal en el sentido de transferir las vacaciones al dominio de la Seguridad Social.

De ciento veinte convenios colectivos en vigor, apenas una cuarta parte refleja la nueva orientación del Decreto-ley número 47-032, de mayo de 1966; la gran mayoría aún refleja el carácter premial

de las vacaciones de acuerdo con la ley número 1.952. De este modo, sólo raramente se presenta el subsidio libre de elementos que mejor caracterizan premios de asistencia o de productividad, siendo frecuente también su conexión con la antigüedad del trabajador en la Empresa, productividad, cargas familiares o calidad del trabajo prestado.

La situación del trabajador en la Empresa, la calidad de su trabajo, su comportamiento, no deben ser elementos que entren en la apreciación de la concesión del subsidio de las vacaciones, pues las vacaciones surgen como una necesidad tras un año de servicio ininterrumpido, y los conceptos de sanción y vacación son actualmente conceptos irreductibles y que no tienen nada que ver entre sí.

La tendencia, aún programática, a generalizar el subsidio de las vacaciones, justifica que se le procure caracterizar como una prestación distinta de otras que acrecen al salario del trabajador. La delimitación del concepto de subsidio de vacaciones es, pues, esencial para definir el régimen jurídico.

El Decreto-ley núm. 49.408 (LCT) supone una evolución del derecho de vacaciones. El artículo 56 dispone la irrenunciabilidad de las mismas, que no puede ser sustituida, salvo en los casos previstos por la ley, por compensación económica, ni con el consentimiento del trabajador. Se prohíbe asimismo el trabajo remunerado durante las vacaciones, que origina la devolución al empresario de la remuneración correspondiente a las vacaciones. Respecto a la naturaleza salarial del subsidio, partiendo del dato de que la LCT trata en capítulos distintos la retribución del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, con caracteres diferentes, ya que no supone el pago de un trabajo realizado ni persigue la sola finalidad de servir de medio de vida.

En conclusión, el subsidio de vacacio-

nes que debe servir para subvenir a las necesidades económicas derivadas de un aumento de gastos, acordes con la nueva y moderna concepción de la vacación, debe quedar desligado de la productividad, de la efectividad y tener en cuenta

las cargas familiares, que se pague antes del disfrute del descanso, que salvo ciertos supuestos sea indivisible, garantizado como el salario y que se compute a efectos de la Seguridad Social.—IGNACIO GARCÍA NINET.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Vol 85, núm. 3, marzo 1972.

J. RUIZ JIMÉNEZ CORTÉS: *Reflexiones sobre la nueva ley Sindical de España.*

Filosofía (o ideología) y estructura son las dos unidades sistemáticas en torno a las cuales se centra el trabajo del profesor Ruiz Jiménez.

Para analizar la primera de ella, y después de una breve referencia a la misión, fines principales y naturaleza de la Organización Sindical respecto de la que plantea la duda de si es posible armonizar la generalidad impuesta (incorporación obligatoria de todos los españoles que participan en la producción) con la obligatoria aceptación de un ideario político excluyente, estudia los principios del sindicalismo oficial agrupados según su vertiente de acción intra o extrasindical y recogidos en el artículo 4.º de la ley.

Estudia, en primer lugar, el principio de unidad tan enraizado en la ley, en su formulación (art. 4.º) y en su desarrollo (artículos 1.º y 5.º a 7.º, 13 y 14, 17 a 20, 24 a 27 y 30 a 34) que excluye toda posibilidad de pluralismo.

El principio de generalidad, que se formula como sinónimo de «no discriminación», se quiebra a lo largo del articulado (funcionarios, actuación disconforme con los Principios Fundamentales del Movimiento, declarados «incompatibles», etcétera).

La amplia formulación de la representatividad, como principio inspirador del Sindicalismo oficial, resulta limitada, cuando no anulada, con las reservas y matizaciones que introducen los preceptos concretos del propio texto legal, en cuyo análisis se detiene el autor, estudiando, particularmente, los cauces y límites de actuación de los cargos electivos.

Estudia, a continuación, el principio de «autonomía institucional y funcional» en su triple vertiente:

- Como facultad normativa.
- Como potestad administrativa y ejecutiva.
- Como potestad judicial (o arbitral), elogiando su inclusión en la esfera de la Administración Ordinaria de Justicia. En contra del parecer de algunos comentaristas del proyecto de ley, y criticando la dependencia existente entre los Tribunales sindicales de amparo y de los cargos «no electivos» de la Organización Sindical.

A semejantes conclusiones desalentadoras llega al estudiar los principios de asociación, libertad de actuación de los indicados y de participación en las tareas comunitarias de la sociedad y del Estado, a causa de las frecuentes limitaciones, interferencias, reservas, fiscalizaciones, etcétera, que revela el vigente ordenamiento político sindical.

Finaliza el trabajo con un análisis de la estructura del Sindicato (órganos, patrimonio y sistema de mando y comuni-

cación) y el régimen jurídico sindical en sentido estricto (preceptos contenidos en la ley bajo este epígrafe).

E. TIERNO GALVÁN: *Comentarios sobre la ley Sindical española de 17 de enero de 1971.*

Hay una contradicción fundamental en la pretensión de que existan unos Sindicatos libres y democráticos dentro de un sistema de gobierno claramente autoritario. Esta afirmación, que gravita a lo largo de todo el trabajo del profesor Tierno Galván, le conduce, de forma inevitable, a la formulación de que el Sindicalismo español ni es libre ni es democrático. Todo ello resulta patente del análisis de tres aspectos diferenciados:

A) Antecedentes de la ley. Se refiere a las esperanzadoras formulaciones de la Ley Orgánica del Estado de 1967 (especialmente las contenidas en la declaración XIII del Fuero del Trabajo); a la reacción inmovilista manifestada en los altos niveles del régimen; al carácter de la consulta (sin incidir en aspectos fundamentales) a cargos sindicales de trabajadores y empresarios; a las limitaciones y condicionamientos a que se sometió el Congreso Sindical que tuvo lugar en junio de 1968 (de seiscientos congresistas sólo ciento cuatro fueron obreros y el voto fue público) y, finalmente, a las desalentadoras manifestaciones con que se acogió el informe de la Comisión investigadora de la O. I. T. que el propio Gobierno propuso a dicho organismo.

B) La ley Sindical y el informe de la O. I. T., ¿en qué medida la nueva ley Sindical se adapta a las recomendaciones del Informe de la O. I. T.? La primera recomendación referente a la exigencia de elección de todos

los cargos sindicales investidos de autoridad, se ve defraudada en la ley, fundamentalmente por lo que se refiere a la designación del ministro de Relaciones Sindicales, delegados provinciales, secretarios de Sindicatos y agrupaciones profesionales y presidentes de Sindicatos.

Igual suerte corre la segunda recomendación de autonomía completa e igualdad efectiva de las asociaciones de patronos y obreros en base a que la ley continúa el sistema corporativo como se deduce claramente de la propia definición legal (arts. 1.º y 2.º) y de la indiferencia directa del Gobierno en los órganos y funciones de las entidades sindicales.

Dependencia de los funcionarios de la Organización Sindical respecto de los dirigentes elegidos, atribución y gestión del patrimonio de la Organización a sus miembros, independencia de la Organización respecto de cualquier movimiento político y libertad de expresión y reunión dentro de una unidad libremente aceptada constituyen el contenido de las recomendaciones 3.ª, 4.ª y 5.ª, igualmente desconocidas por la ley como pone de manifiesto el análisis de su articulado.

C) Materias no reguladas por la ley. Con un breve estudio de cada una, se señalan dos materias (regulación del derecho de huelga y libertad de contratación colectiva) cuya ausencia de la ley permite la vigencia de normas contrarias a la libertad sindical. El trabajo pone de manifiesto que la nueva legislación sindical no cumple los compromisos contraídos con la O. I. T., se aparta de las recomendaciones contenidas en el informe emitido por dicha organización y si bien se aprecian cambios secundarios el nuevo sindicalismo español no va-

ría sustancialmente respecto del existente con anterioridad a la promulgación de la ley Sindical de 1971.

Vol. 85, núm. 2, febrero 1972.

JEAN MOULY: *Algunas observaciones sobre los conceptos de empleo, subempleo y desempleo.*

El trabajo de Jean Mouly viene a incidir en uno de los aspectos más temidos por los Gobiernos occidentales dentro del panorama laboral: la existencia de cifras alarmantes representativas de situaciones de desempleo o subempleo.

El autor a lo largo de su exposición va a ir delimitando dos campos diferentes de aplicación de los conceptos de empleo, subempleo o desempleo, delimitación necesaria para una más exacta interpretación de la dirección que pueden tomar las diferentes políticas de empleo. Estos dos campos van a estar representados por los países industrializados, por una parte, y por los países en vías de desarrollo, por otra.

Para Mouly, en las economías industrializadas de Europa Occidental el agente económico básico es el individuo, lo que hace que la fijación de objetivos de empleo y su planificación tengan una base exclusivamente individual, y en aquellos casos en los que el individuo se encuentra inserto en un núcleo familiar y miembros de ella ejercen profesiones diferentes, el carácter individualista presente en el grupo produce la aparición de un tipo de trabajo calificado de principal, normalmente representado por el ejercido por el *pater familias*, que origina el sometimiento de los trabajos realizados por el resto. Estos trabajos, catalogados como submarginales, ante situaciones de desarrollo económico, se tenderá a ir eliminándoles por ser considerados como escasamente productivos.

Este panorama, en opinión del autor, estará sensiblemente trastocado en los países en vías de desarrollo, debido a que en éstos se toma como base de análisis una «unidad formal» que denomina grupo familiar (o grupo). Esta unidad podrá, según los casos, reducirse a un individuo aislado o comprender dos o varias personas (familia restringida) e incluso un gran número de personas. De esta forma se llegaría a valorar los trabajos marginales y a apreciar todas las fuerzas productivas desarrolladas por los miembros integrantes del grupo.

Cifrándose, entonces, los objetivos de la nueva política de empleo en la pretensión de obtener mínimos salariales no del individuo sino del grupo; en este sentido el semanarista francés, *Charlie Hebdo*, de 31 de enero de 1972, escribía que «el porvenir no está en crear puestos de trabajo para todo el mundo sino que un solo puesto de trabajo permita a muchas personas vivir de él».

La utilización del concepto de grupo como instrumento de análisis —dice Mouly—, debe ser utilizado teniendo en cuenta que es necesaria la delimitación de sus dimensiones: individuos, familia restringida o ampliada... y el carácter de las ventajas colectivas que deben tratar de obtenerse.

Estamos de acuerdo en que el panorama del desempleo se modificaría con la aparición del concepto grupo como elemento determinante de los objetivos de la política de empleo, y que debería ser ésta la línea a seguir para la solución de los problemas planteados, pero nos resistimos a identificar a los países en vías de desarrollo como el marco en que deba producirse necesariamente los criterios agrupacionales, sería tanto como olvidar los esquemas ideológicos que impulsan a cada Gobierno. En un país no flota el espíritu de solidaridad sólo en función de su mayor o menor desarrollo económico.

Vol. 84, núm. 6, diciembre 1971.

HANS REICHEL: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en la República Federal de Alemania.*

La negociación colectiva en la República Federal Alemana está atravesando en estos últimos años la misma crisis que el resto de los países europeos, y concretamente, por la trascendencia de determinados acontecimientos políticos, que Francia e Italia.

En este artículo expositor del funcionamiento de la negociación colectiva, podemos encontrar al descubierto algunos de los serios problemas que deben resolver tanto las partes contratantes sindicatos y organizaciones de empleadores, como el Gobierno a la hora de intentar impulsar la consecución de los contratos colectivos.

La existencia de diversas centrales sindicales y a pesar de la tendencia a encuadrar cada «industria o rama de actividad» en una sola Central Sindical, ha situado a trabajadores y empleadores ante la necesidad de solucionar serias dificultades: el señalamiento o determinación de qué Central Sindical debe ser reconocida por el empleador como parte en el contrato, el establecimiento de distintas condiciones laborales en razón del mayor o menor volumen de cada Empresa, la existencia de trabajadores no afiliados o afiliados a una Central Sindical distinta de la pactante.

El carácter de libertad de las partes, presente en la negociación colectiva, no es cohartada por la presencia del Gobierno en su papel indicador de la situación económica del país. La influencia del contenido de los contratos colectivos y, sobre todo, en sus aspectos salariales, a la economía del país, obliga al Gobierno a recomendar determinadas prevenciones

a fin de que no se produzca una elevación desmesurada de los precios a consecuencia de los aumentos salariales.

Reichel nos señala cómo en los últimos años se ha producido un auténtico despegue del componente reivindicativo de la clase trabajadora, del campo de las Centrales Sindicales, en cierta medida como consecuencia de las servidumbres impuestas por el juego de la legalidad: necesidad de preaviso para ejercitar el derecho de huelga, la incorporación de «cláusulas de paz» en los contratos colectivos y de obligado cumplimiento durante la vigencia del contrato... El trasvase de la lucha reivindicativa al seno de las Empresas, «Comités de Empresa», no pudo mantenerse durante mucho tiempo, debido, en parte, al debilitamiento y dispersión de la capacidad de respuesta y presión de los trabajadores, por lo que el control vuelve a manos de las Centrales Sindicales.

Uno de los aspectos de la negociación colectiva que más preocupa a las partes contratantes es la duración del contrato colectivo. Para los trabajadores la posibilidad de que durante la vigencia del contrato pueda producirse un desfase entre ingresos y elevación de precios o aumentos de la productividad, supone un freno para el establecimiento de contratos colectivos de larga duración, del mismo modo los empleadores temen que el establecimiento de sistemas de precios a largo plazo puedan causarles pérdidas. Para paliar esta situación se ha intentado introducir reglamentaciones que permitan la modificación inmediata de las tasas salariales contractuales o la modificación o renovación anticipada de un contrato colectivo por consentimiento colectivo.

Por último, el autor nos señala la frecuente utilización que viene haciéndose del derecho de huelga, bien olvidando la existencia de «cláusulas de paz» vigentes y desconociendo las normas establecidas para su ejercicio o a través del pro-

cedimiento marcado en los acuerdos tomados entre Centrales Sindicales y agrupaciones de empleadores.

Vol. 85, núm. 5, mayo 1972.

SUSUMU WATANABE: *Subcontratación internacional, empleo y fomento de la capacitación profesional.*

Extraer una idea clara del objetivo pretendido sobre el autor de este artículo entraña una cierta dificultad, máxime cuando va a ser el propio Watanabe el que nos va a suministrar los elementos objeto con los que vamos a construir nuestra reflexión.

A lo largo de su exposición Watanabe se va moviendo entre dos campos productores de resultados contrapuestos.

Hablar de la subcontratación internacional como fuente de riqueza nacional y creadora de puestos de trabajo en los países en vías de desarrollo, sin poner tal afirmación en interrelación con los intereses perseguidos por las Empresas extranjeras, creemos que es falsear la realidad de los presupuestos económicos en juego.

No dudamos que a través de la subcontratación internacional y, sobre todo, de lo que el autor denomina «subcontratación sin cruce de fronteras» se va a facilitar en desarrollo económico de los países en vías de desarrollo al impulsar la creación de «Empresas auxiliares» nacionales proveedoras de las Empresas extranjeras, pero también dudamos que la utilización de estos procedimientos puedan llegar a constituir soluciones reales de los problemas económicos y, sobre todo, de los problemas del desempleo. No debemos olvidar que la Empresa extranjera al invertir en un país en vías de desarrollo trata, en primer lugar, de atender las demandas de sus productos a bajos

costes productivos, costes obtenidos a través de la utilización de la mano de obra de estos países, la cual está sometida a bajos niveles salariales. Es lógico llegar a pensar que el capital inversor en cualquier momento, modificadas las condiciones favorables a su política inversora: niveles salariales, situación política..., tenderá a sustituir el marco geográfico de su inversión, lo que produciría la reaparición de los problemas socioeconómicos.

En este sentido Watanabe señala algunas de las medidas adoptadas por algunos de estos países en orden a evitar la fuga del capital extranjero inversor, medidas que han producido el desinterés de las Empresas extranjeras a invertir en dichos países.

Tampoco debemos olvidar, como demostración de los aspectos negativos, que puede traer consigo la inversión de capital extranjero, que uno de los factores que influyen decisivamente en el desarrollo económico, la reinversión de los beneficios, «la contribución de todo proyecto de inversión al desarrollo de la economía, depende de dos factores: del volumen de la producción y el empleo que crea como efecto inmediato, por una parte, y del aumento de la producción y del empleo derivado de la reinversión de beneficios por otra» (pág. 470). Dicho requisito necesario para mantener el ritmo del crecimiento económico nos suscita serias dudas acerca de que vaya a darse en las Empresas extranjeras, y demostrativo de lo expuesto es que durante el año 1968 la salida de los ingresos derivados de las inversiones en cincuenta y nueve países, en vías de desarrollo, no exportadores de petróleo, se elevó a 2.720 millones de dólares, mientras que el capital extranjero invertido en esos países en el mismo año fue de 968 millones (*Naciones Unidas: la financiación externa del desarrollo económico; la corriente inter-*

nacional de capital a largo plazo y de donaciones oficiales, 1964-68, Nueva York, 1970, págs. 57-58 y 77-81).

Señalando los peligros que, en nuestra opinión, pueden derivarse de la utilización de la subcontratación internacional como medio de resolución de los problemas económico-laborales, no podemos dejar de resaltar el interés que encierra el trabajo de Susumu Watanabe, sobre todo debido a la frecuencia con que es utilizado este mecanismo, solamente tenemos que hacer un breve recordatorio sobre

la política inversora mantenida por las Empresas americanas en los países latino-americanos.

Este artículo, como señala el traductor, en gran parte está montado sobre la información que el propio autor recogió durante la labor investigadora que llevó a cabo en Europa oriental, en Japón y en algunos países en vías de desarrollo del Continente asiático en otoño de 1969 y junio de 1971.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA DÍEZ HORTELANO.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : LUIS LEGAZ Y LACAMBRA

Secretario : MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ

Secretario adjunto : EMILIO SERRANO VILLAFAÑE

Agustín DE ASÍS GARROTE, Juan BENEYTO PÉREZ, Salustiano DEL CAMPO URBANO, José CORTS GRAU, Rodrigo FERNÁNDEZ CARVAJAL, Torcuato FERNÁNDEZ MIRANDA, Luis GARCÍA ARIAS, Luis JORDANA DE POZAS, Gregorio MARAÑÓN MOYA, Adolfo MUÑOZ ALONSO, Mariano NAVARRO RUBIO, Carlos RUIZ DEL CASTILLO, Joaquín RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, Luis SÁNCHEZ AGESTA

Sumario del núm. 183-184 (mayo-agosto 1972)

Estudios:

- Rodrigo Fernández Carvajal: «El Gobierno entre el Jefe del Estado y las Cortes» (1.^a parte).
Francisco Elías de Tejada: «El "Adat" de los Dayak de Borneo ante la filosofía del Derecho».
Juan Ferrando Badía: «Ocaso de la República española de 1873: La quiebra federal».
Dalmacio Negro Pavón: «Sobre el cambio histórico».
Vidal Abril Castelló: «La obligación política: su naturaleza».
Juan Maestre: «El proceso de cambio social en el nuevo Marruecos».

Estado - Iglesia:

- Carlos Corral Salvador, S. J.: «Régimen jurídico de libertad religiosa en Holanda.»

Notas:

- Gino Benvenuti: «Las gestas, los códigos y el autor del *Liber Maiolichinus*».
Antonio-Enrique Pérez Luño: «El trabajo como problema filosófico».
Emilio Serrano Villafañe: «Un libro sobre temas de hoy».
Antonio Sánchez Gijón: «Las limitaciones de soberanía por la integración en la C. E. E.».
Juan José Gil Cremades: «Universidad y política en Joaquín Costa».

Mundo hispánico:

- Manuel de Aranegui: «Un curioso sistema electoral».
César Enrique Romero: «Las creencias constitucionales y políticas».

Crónicas:

- Isidoro Martín: «Coloquio sobre "Política y fe", celebrado en la Universidad de Estrasburgo».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

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

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

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : LUIS JORDANA DE POZAS

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

Secretario : EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA.

Secretario adjunto : TOMÁS R. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Sumario del núm. 68 (mayo-agosto 1972)

ESTUDIOS :

- J. Leguina Villa : «Instalaciones de líneas eléctricas y precariedad administrativa».
- J. Santamaría Pastor : «La teoría de la responsabilidad del Estado legislador».
- L. Morell Ocaña : «Las concesiones de marismas y el artículo 126 de la ley de Patrimonio del Estado».

JURISPRUDENCIA :

I. *Comentarios monográficos*

- R. Gómez-Ferrer Morant : «Resoluciones tardías y conflicto de intereses privados».
- F. Sosa Wagner : «Crédito oficial y acción concertada : posibilidades revisoras».

II. *Notas*

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

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

I. *España*

«Primera Semana de Derecho urbanístico».

II. *Extranjero*

V. R. Vázquez de Prada : «La conferencia de Estocolmo sobre el medio ambiente».

DOCUMENTOS Y DICTÁMENES :

Larrumbe : «Reforma regional en Francia».

BIBLIOGRAFÍA :

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

Precio de suscripción anual

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

Pedidos :

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO RIAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FUEYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA, Antonio DE LUNA GARCÍA (†), Enrique MANERA REGUEYRA, Luis GARCÍA ARIAS, Luis MARIÑAS OTERO, Carmen MARTÍN DE LA ESCALERA, Jaime MENÉNDEZ (†), Bartolomé MOSTAZA, Fernando MURILLO RUBIERA, Román PERPIÑÁ GRAU, Leandro RUBIO GARCÍA, Tomás MESTRE VIVES, Fernando DE SALAS, José Antonio VARELA DAFONTE, Juan DE ZAVALA CASTELLA

Secretaría:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 121 (mayo-junio 1972)

«La consolidación del mapa europeo», por José María Cordero Torres.

Estudios:

- «La nueva Europa y el complejo problema de su auténtico destino», por Camilo Barcia Trelles.
- «Las relaciones internacionales, tema de nuestro tiempo», por Leandro Rubio García.
- «La nueva política exterior de Chile», por Alberto Sepúlveda.
- «Las políticas nacionales en el marco del Tratado de la cuenca del Plata», por José Enrique Greño Velasco.
- «Los Estados de la postguerra», por Juan Aznar Sánchez.
- «El Banco Asiático del Desarrollo», por Luis Mariñas Otero.
- «La URSS y el Tercer Mundo», por Stefan Glejdura.

Notas:

- «Notas sobre el nacimiento de un nuevo Estado : Bangla-Desh», por María Angustias Moreno López.
- «Doble actualidad de Argelia en lo norteafricano y lo mundial», por Rodolfo Gil Benumeya.

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

Precios de suscripción anual

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

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

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

SOCIOLOGIA DE LA CULTURA MEDIEVAL

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

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

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

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

Precio: 125 ptas.

DERECHO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

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

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

Precio: 275 ptas.

AYER, 1931 - 1953

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

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

Precio: 875 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

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

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

Precio: 550 ptas

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA GARCÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 60 (enero-abril 1972)

Ensayos:

José L. Pérez de Ayala : «Reflexiones y sugerencias sobre los estudios en torno al "esfuerzo fiscal"».

Ricardo Calle Saiz : «La medición del esfuerzo fiscal de España».

Documentación:

Participación de los ferrocarriles en la economía de mercado.
La cuestión monetaria.

Comentarios:

R. Calle Saiz : «Valoración actual de la imposición sobre el consumo. Elementos teóricos para su utilización racional en un sistema fiscal moderno».

Reseñas de libros.

Precios de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director : LUIS GONZÁLEZ SEARA

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

CONSEJO ASESOR

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

Sumario del núm. 4 (enero-abril 1972)

Estudios y notas:

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

Documentación e información.

Bibliografía.

Suscripciones

España:

Número suelto 150,— ptas.

Suscripción anual (tres números) 400,— »

Otros países:

Número suelto 4,— \$

Suscripción anual (tres números) 10,50 \$

Redacción y Administración :

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES

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

Pedidos y suscripciones :

LIBRERIA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

FUTURO PRESENTE

REVISTA DE CIBERNETICA Y FUTUROLOGIA

Director : VINTILA HORIA

Sumario del núm. 9-10 (julio-agosto 1972)

Arnold Toynbee : «¿Puede reorientarse el hombre inmediatamente?».

Jaime Lleo de la Viña : «Biosfera y ecología».

Giuseppe Sermonti : «La biología contra lo humano».

Carlos Areán : «Posibilidades futuras del arte del Africa negra».

Guillermo Más : «Reflexiones sobre el futuro de la Iglesia».

Helmut Klages : «¡Hacia el futuro!».

Temas del año:

Bernard Oudin : «¿Urbanismo salvaje o urbanismo planificado?».

Paola Coppola Pignatelli : «Modelos de edificación universitaria».

Diálogos con los futuribles:

«Forum sobre previsión en la U. R. S. S.».

«Un coloquio mediterráneo».

Libros y futuribles.

Palabra viva:

Adolfo Muñoz-Alonso : «El futuro presente del alma humana».

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

Dirección y redacción :

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

Teléfono 270 58 00, Ext. 294 y 295

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

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

CONSEJO DE REDACCION

Director :

CARMELO VIÑAS Y MEY

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

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

SALUSTIANO DEL CAMPO
Catedrático de Sociología de la
Universidad de Madrid

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

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

CONTIENE :

Secciones doctrinales:

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

Secciones informativas:

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

Notas bibliográficas

Preços de suscripción anual

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

LIBRERIA CIENTIFICA MEDINACELI

Duque de Medinacell, 4.—MADRID-14

EDICIONES RIALP

LE OFRECE

SUS ULTIMAS NOVEDADES

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

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

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

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

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

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

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

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

Pedidos a su librero habitual o a :

EDICIONES RIALP, S. A.

Preciados, 44.—MADRID (13).

RIALP MEXICANA, S. A.

Liverpool, 75.—MEXICO. 6. D. F.

JOSE FERRER, S. A.

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

DISTRIBUCIONES EDITORIALES, LTDA.

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

LIBRERIA STUDIUM

Camaná, 939.—LIMA (Perú).

LIBRERIA PROA, LTDA.

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

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

acaba de publicar:

MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL

por

JOSE BUGEDA

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

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

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

Precio: 475 ptas.

El Instituto de Estudios Políticos

Publica periódicamente:

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

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

Las tarifas de publicidad actualmente vigentes son las siguientes:

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

Para información dirigirse al

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Departamento de REVISTAS

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

MADRID-13



100 pesetas

