

Revista de revistas

E S P A Ñ A

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 107, julio-septiembre 1972.

RICARDO DÍAZ ZOIDO: *La educación ante la estratificación social y el cambio.*

Dentro de la estructura institucional de cualquier sistema social, la educación ocupa una importancia relevante. Como toda institución, sólo puede ser comprendida si se le sitúa en el marco general del que forma parte, en interrelación con el tipo de estratificación social predominante, los modos de producción, la estructura de los grupos, la distribución del poder.

Nuestra intención consiste en situar al sistema educativo español dentro del marco estructural general y analizar las posibles relaciones con el sistema de estratificación social y el cambio.

Sólo en una sociedad en la que se dé una justa y amplia participación de todos en el poder y en la riqueza puede haber una verdadera igualdad de oportunidades.

AURELIO AYALA TOMÁS: *Ideologías sobre educación y política de empleo.*

La sociedad de la abundancia parece crear por sí misma las condiciones de su superación de suerte que cabría imaginar un futuro en el que una parte de la población queda inserta en unos sistemas productivos que fueran la prolonga-

ción de los actuales, mientras que otra parte practicará unos modos de vida diferentes, como está empezando a observarse en las naciones más opuestas. Pero una mirada atenta no puede confundir como soluciones lo que son en buena medida mecanismos defensivos. La solución de los problemas culturales, y muy especialmente los relacionados con la educación y el empleo, alejada de toda pretensión puramente técnica, viene a ocupar así el corazón mismo de los conflictos sociales y, por consiguiente, de la acción política.

JAVIER GOROSQUIETA: *La educación como inversión rentable y consumo apetecido.*

Si llamamos ideología a una apreciación de valor sin posibilidad de comprobación empírica, hay algo de ideología en la opinión de que siempre es mejor elevar el nivel de instrucción de la población de cualquier país y de que en todos los casos esta elevación produce más beneficios que pérdidas?

Para responder a esta pregunta creo es necesario distinguir entre la educación como inversión y la educación como consumo. Considerada como inversión, la educación supone un empleo de capitales de los que es preciso obtener una rentabilidad o beneficio futuro. Mirada como consumo, la educación es un servicio económicamente valorable, que

se demanda libremente para utilidad de la persona consumidora; en este segundo caso, la educación no tiene por qué tener relación directa con la productividad económica del sujeto que la consume.

VICTORINO ORTEGA: *Procuradores en Cortes se preguntan sobre la reforma educativa.*

El tema de la aplicación de la nueva ley de Educación ha cobrado actualidad ante el nuevo curso 1972/73. Creemos que todavía es pronto para hacer un balance de las abundantes disposiciones complementarias que se han dictado en aplicación de la ley.

Nuestro único propósito en este estudio consiste en aportar al lector los suficientes elementos de juicio para que él pueda valorar si los interrogantes que están planteados han sido bien interpretados por los procuradores en sus ruegos y preguntas y para ver cuál es la respuesta que esos planteamientos han obtenido. Esto hace que hayamos procurado ahorrarnos al máximo nuestros propios juicios valorativos.

JUAN MARÍA LUMBREERAS MEABE, S. J.:
¿Qué hay de la enseñanza?

La gratuidad mencionada en la ley General de Educación debe ser una realidad efectiva «en el más breve plazo», aunque tenga ese margen de tiempo como tope, de diez años. En el año 1980, como máximo, todos deben gozar de una educación gratuita. La gratuidad se logrará, además, no por un mandato impositivo de la autoridad, como creen algunos, sino mediante subvenciones del Estado, que cubrirá con los fondos públicos —de todos y para todos— que él administra en nombre de la sociedad, los costes reales de la educación. Los Centros no estatales subvencionados, al igual

que los estatales, no cobrarán nada y la gratuidad será un hecho para todos los alumnos.

Lo decimos en futuro, ya que aún... no hay nada. Ni está calculado definitivamente el coste real actual del alumno oficial, ni han sido establecidas las normas generales de los conciertos (que se pueden elaborar, aunque no se conozca el coste real por alumno), ni hay, consiguientemente, conciertos, ni subvenciones, ni gratuidad. Esta es la realidad que la pongo de relieve para que la opinión pública conozca la verdad y presione no a los colegios no estatales, como si se opusieran a la gratuidad, cuando han sido sus grandes defensores, sino a la Administración, a fin de que la gratuidad sea efectiva «en el más breve plazo».

PEDRO URIARTE: *La Empresa, ¿una sociedad de capitales o una comunidad de personas?*

Una postura innovadora parece reclamar, pero no por razones valorativas, sino por simples razones de realismo sociológico, el que se dé un giro a la visión que se tiene de la Empresa.

No basta con alejarse un poco de la visión cosista de la Empresa capitalista, ni de la visión cósmico-dialéctica de la Empresa colectivista. Es preciso dar la primacía al que la tiene: al hombre, y situar en su sitio al *status* social con todas sus diferencias y a las aportaciones, sean funcionales, como las del dinamismo laboral, o instrumentales, como la del capital.

En la Empresa se encuentran los hombres y sus aportaciones laborales y/o económicas. La Empresa es sociológicamente una comunidad empresarial: en ella destacan los hombres que, mediando sus aportaciones laborales y/o económicas, han formado una comunidad dinámica que utiliza esas aportaciones funcional e

instrumentalmente para el logro de un objetivo humano, técnico y económico.

Para esta Empresa así será preciso elaborar un Derecho, liberado de las elucubraciones mutiladoras del Derecho mercantil.

JOSÉ M. GONZÁLEZ PÁRAMO: *El papel del laico según la doctrina social católica y la sociología.*

La definición del papel del laico y del laicado en consecuencia, es una dramática cuestión a resolver. Todo cristiano maduro ha de resolverlo él con la ayuda que pueda procurarse. Todos tienen los criterios de orientación, pero el riesgo de decidir sigue siendo suyo. Es claro el papel de cada seglar en abstracto, difícil de llenarlo existencialmente; y para situarnos cada uno en nuestro lugar en el dinamismo sobrenatural y misterioso de la Iglesia no hay recetas ni fórmulas magistrales. No es posible resolver la cuestión si no nos sentimos responsables de ello, pero ¿quién dijo que la solución, aun la intelectual, puede conseguirla el cristiano sin dolor y esfuerzo?

**REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XXI, núm. 4, julio-agosto 1972.

LUIS M. CAZORLA: *Notas sobre el programa mundial del empleo.*

Se ofrece un resumen de la parte primera de la Memoria del director general de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 53.ª reunión.

Se destaca que la cuestión a la que debe darse prioridad, a nivel nacional e internacional, es la de las políticas encaminadas a elevar hasta un nivel tolera-

ble los niveles de vida de los miembros más desheredados de la sociedad.

La supeditación de lo social a lo económico no es sólo criterio en los principios de la OIT, sino que amenaza a la eficacia del esfuerzo total del desarrollo. El concepto de niveles mínimos de vida ha de considerarse como un principio dinámico. No debe olvidarse que las medidas adoptadas para aumentar el bienestar social deben ir dirigidas al bienestar general de la comunidad entera, incluidos los de elevado nivel de vida. Esto resulta en último extremo un problema de voluntad política.

LUIS MIGUEL CAMPS RUIZ: *Régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores ferroviarios.*

Se ofrece una exposición completa de dicho Régimen, regulado por el título I de la ley de Seguridad Social, por el Decreto 1.495/1967, de 6 de julio, y disposiciones complementarias.

En primer término se indican los antecedentes y las normas reguladoras, y a continuación se analiza el campo de aplicación, la gestión, la acción protectora (contingencias, prestaciones, servicios sociales y asistencia social), las prestaciones en particular, la financiación y faltas y sanciones.

Núm. 5, septiembre-octubre de 1972.

LEOPOLDO ARRANZ ALVAREZ: *El presupuesto social en una sociedad en desarrollo.*

El presupuesto social es una previsión constante de los ingresos y gastos sociales que descansa sobre las hipótesis económicas que utiliza el Gobierno y que han sido elaboradas, a su vez, sobre la proyección de la vida económica a corto plazo. Por esto toda planificación del desarrollo económico y social tiene que tener

presupuesto social, porque no es posible un proyecto social desvinculado del proyecto económico. Es algo así como el plan de vuelo vistos los condicionantes geográficos y las condiciones meteorológicas.

Esta previsión tiene dos características esenciales: la de contener la información necesaria para alcanzar la tan deseada transparencia de las prestaciones sociales, que lo convierte en el *instrumento de información* primero y principal del ministro o ministros responsables del bienestar social de un país o comunidad, y la de servir de base para la adopción de medidas políticas, tanto económicas como financieras y sociales. Como el presupuesto social descubre el grado de compatibilidad de la evolución social con la evolución económica, resulta que pone de manifiesto los márgenes de maniobra que tiene el responsable o responsables de la política social sin provocar la quiebra del sistema.

ENRIQUE MUT REMOLÁ: *Evolución de la Seguridad Social en España.*

El estudio que se ofrece, se presenta dividido en una introducción, unas notas preliminares y cuatro períodos.

En la introducción se afirma que lo que hoy conocemos como Seguridad Social es el estado actual de una serie de medidas de gobierno que comienzan en nuestra patria a manifestarse bajo el genérico concepto de previsión popular o previsión social.

En las notas preliminares se advierte que son tres los elementos conceptuales básicos que hay que contemplar en todo estudio histórico de la Seguridad Social, hasta llegar al momento actual: la asistencia, la previsión y el seguro.

Por último, los cuatro períodos que se diferencian, son: hasta 1919; hasta 1938; hasta 1963 y a partir de 1963.

FRANCISCO LAMAS LÓPEZ: *Problemas socioeconómicos de las hemodiálisis periódicas.*

Se brinda un análisis completo de esta cuestión, desde las vertientes médica y organizativa, con su incidencia socio-económica, que constituye una valiosa aportación para afrontar dichos problemas con visión realista.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Cuaderno núm. 7/8, julio-agosto 1972.

1. DR. GERHARD SCHNORR (catedrático): *La cesión profesionalizada de trabajadores. Análisis de la situación jurídica en los Estados miembros del Mercado Común y propuestas para una adaptación jurídica* (1).

El magnífico y completo estudio del profesor de la Universidad de Innsbruck, realizado a demanda de la Comisión de la Comunidad Económica Europea, se divide en dos partes: la primera se dedica a un análisis de la situación jurídica en los diferentes Estados miembros sobre los diversos problemas planteados por las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT); la segunda se ocupa de las cuestiones internacionales que produce la eficacia de los diversos ordenamientos, en el ámbito del Mercado Común, sobre estas Empresas y sus trabajadores.

A. *El análisis de la situación jurídica interna es lo más interesante del ensayo para quienes no pertenecemos al Mercado Común*

Comienza fijando el objeto de la investigación: desde el punto de vista económico, se trata de «una Empresa, en la forma de persona natural, sociedad personal, o persona jurídica, que acuerda

(1) *Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung-Analyse des Rechtszustandes in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften und Vorschläge einer Rechtsangleichung*, págs. 193 a 209.

contratos de trabajo con trabajadores a los que no ocupa ella misma. El único objeto de tal contrato es obligar a estos trabajadores a realizar en otras Empresas, a instancias de la contraparte empleadora, trabajos concretos o por tiempo determinado, como, por ejemplo, para cubrir vacaciones o enfermedades. Tras la ejecución de estos trabajos, ha de estar dispuesto para una nueva adjudicación a otra Empresa por su empleador» (página 193).

Los fundamentos contractuales son, pues, dobles: un contrato de trabajo ETT-trabajador, y un contrato de cesión ETT-Empresa cesionaria. El supuesto, que económicamente es claro, no resulta tanto en su incardinación jurídica: sistemáticamente, los diferentes Estados miembros del Mercado Común lo consideran diversamente frente al contrato de trabajo en sentido estricto; de lo cual surgen nuevas dificultades respecto a su delimitación frente a supuestos similares de préstamo de mano de obra. Su licitud es, por otra parte, enjuiciada heterogéneamente, y ello conduce a conceptos totalmente distintos.

a) *Delimitación respecto a la colocación lucrativa* ("entgeltlichen Arbeitsvermittlung, bureaux de placement payants, collocamento").—A petición del Gobierno sueco, la Oficina Internacional de Trabajo había declarado ya en 1964 que también la cesión profesionalizada de trabajadores en la forma de trabajo temporal quedaba afectada por la prohibición del Convenio de la OIT núm. 96, sobre colocación privada, pues se condenaba, no la forma de mediación (demanda de mediación por una sola vez, o relación laboral entre trabajador y cedente), sino exclusivamente la actividad del mediador o cedente.

La dogmática y la práctica jurídicas de los Estados miembros no han aceptado esa subsunción sistemática, y ven una diferencia esencial entre las dos formas en el hecho de que, mientras la mediación privada se agota en un solo acto, con independencia del cual el contrato de trabajo se ajusta con quien va a utilizar efectivamente ese trabajo, la cesión profesionalizada por su parte introduce al trabajador en una relación duradera con el mediador muy parecida a un contrato de trabajo, permaneciendo fuera de dicha relación el empleador cesionario.

En Alemania, la diferenciación se produce por una sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de abril de 1967, y se concreta en proclamar cesión lícita aquélla de cuyas circunstancias se deduzca que el trabajador mantiene una relación contractual laboral estable con el empleador cedente, y ningún contrato de trabajo con el empleador cesionario. Así también, la doctrina alemana basa la diferenciación en la existencia de una relación laboral entre cedente y cedido, a diferencia de la unidad de acto en la pura mediación (*einmaligen Vermittlungsauftrag*).

En Francia, la diferencia se hace estribar en la existencia o no de una relación jurídica duradera de subordinación al poder de dirección de la ETT por el (trabajador) cedido.

En Italia, toda mediación y cesión privada está legalmente prohibida, no obstante lo cual la doctrina diferencia asimismo entre mediación *uno actu*, y cesión con existencia de relaciones contractual-laborales entre cedente y cedido.

Los Estados del Benelux han discutido poco sobre estas cuestiones, aun cuando conocen claramente la diferenciación antedicha.

Pese a las distinciones aludidas, el profesor Schnorr pone en guardia contra un posible abuso de las ETT consistente en practicar realmente la mediación prohi-

bida, en cuyo caso el trabajador se hallaría sin empleador y sin protección social.

b) *Delimitación respecto a la relación de préstamo laboral en sentido propio* ("*Leiharbeitsverhältnis, prêt de main-d'oeuvre, prestito del lavoratore*").—El préstamo laboral propio se produce cuando un trabajador que normalmente realiza su actividad en la Empresa prestamista, pasa ocasionalmente a otra Empresa, manteniendo su contrato de trabajo con aquélla. El criterio decisivo estriba en el contenido contractual, como afirman Nikisch y Horion: en las ETT, el trabajador se obliga desde un principio a trabajar para otras Empresas, mientras que aquí la obligación de trabajar contractual es sólo frente a su propio empleador. Es por eso que en los países del Mercado Común se considera la relación de préstamo laboral en sentido propio como una forma modificada de contrato de trabajo, con algunas especialidades debidas a la división del contenido contractual entre prestamista y prestatario, pero ajena en todo caso a la problemática de las ETT; sólo en Italia, la rígida prohibición legal exige como presupuestos, o bien un *contrato de obra* prestamista-prestatario, o bien el *derecho* del trabajador a continuar empleado en la Empresa de origen a la terminación de su actividad en la otra.

c) *Delimitación respecto a subcontrata* ("*Subunternehmer, sous-entreprise, subappalto*") y a *contrato de grupo* ("*Zwischenmeister, marchandage*") (2). Tanto en uno como en otro caso, el em-

(2) El concepto de *Zwischenmeister* no se acomoda a ninguno de los que maneja el Derecho del trabajo español; por sus características podría situarse entre el «contrato de grupo» y el «intermediario», sin corresponderse exactamente con ninguno de ellos.

pleador se obliga, mediante contrato de obras o de servicio, a realizar trabajos u otras prestaciones con su propia fuerza laboral para un empresario general (*Generalunternehmer*). Los trabajadores son empleados exclusivamente en la Empresa del subcontratista, u obligados a la prestación de servicios exclusivamente frente al jefe del grupo (*Zwischenmeister*), y sólo la realización total del subcontratista o del grupo beneficia a la Empresa general, sin tener lugar un préstamo de trabajadores singulares.

d) *Delimitación frente a la representación* ("mandat, mandato, rappresentanza, Stellvertretung").—Es claro que quien concluye un contrato de trabajo en nombre de un trabajador y a virtud de un poder que de él recibe, no es ni empleador, ni prestamista, ni cedente suyo. La situación es significativa en Bélgica, donde a virtud de una ley de 31 de marzo de 1898 están los Sindicatos autorizados a concluir en nombre de sus miembros contratos de trabajo. En cualquier caso, interesa este tipo triangular de relaciones por su posible abuso en la defraudación de prohibiciones sobre mediación o cesión de mano de obra: así, por ejemplo, sucede cuando una o varias Empresas autorizan a un prestamista profesional a concluir en su nombre contratos de trabajo. Por este motivo, la jurisprudencia italiana ha declarado tales apoderamientos como nulos a causa de intención defraudatoria.

e) *Delimitación respecto a la sociedad de gestión de personal*.—Esta última consiste en la transmisión a una sociedad creada *ad hoc* de las labores de reclutamiento del personal necesario a las Empresas de un Concerno o de un grupo empresarial de la misma rama de producción. Las Sociedades de gestión de personal se circunscriben a un círculo determinado de Empresas, con lo cual

se aproximan grandemente a la figura de la representación que el autor examina sub d). El profesor Schnorr considera posible una regulación común de ambos tipos de actividad.

Tras esta luminosa tarea de delimitación, acomete el autor los problemas planteados en los diversos Estados miembros sobre el particular:

a) *Antinomias sociales y jurídicas de la cesión profesional de trabajadores*.—La incorporación al Derecho del Trabajo, dice Schnorr, de esta figura atípica, plantea toda una gama de antinomias.

Así, si bien es verdad que a las ETT corresponde un valioso papel para la fluidez del mercado de trabajo, no es menos cierto que de hecho constituyen una mediación privada de mano de obra y corren por ello el peligro de caer bajo la prohibición del Convenio de la OIT número 96. El inconveniente intenta evitarse en los diversos Estados miembros condicionando la licitud de las ETT a la asunción por éstas de los deberes jurídico-laborales de un empleador frente a los trabajadores cedidos.

Ahora bien: de aquí nace una nueva antinomia, pues el contrato celebrado con el trabajador se reduce a la cesión de este último a otra Empresa; si ésta lo presta, a su vez, a otra, aquél se asemeja poco a un contrato de trabajo, resistiéndose a subsumirse sistemáticamente en él. Se duda por eso en algunos Estados miembros que el contrato ETT-trabajador pueda considerarse contrato de trabajo, calificándosele de otra forma (contrato de proporcionamiento de puesto de trabajo, contrato civil, contrato de obra, contrato de arrendamiento de servicios). ¿Cómo pueden nacer en el ínterin de dos actividades —se pregunta entonces Schnorr— derechos jurídico-laborales y garantías de Seguridad Social para el trabajador, de tal contrato? La cuestión lleva de la mano a considerar

si se trata de contratos por tiempo indefinido, o de una serie de contratos sucesivos por tiempo determinado: en tal sentido, una sentencia del Tribunal Supremo francés (Sala de lo Social) de 11 de febrero de 1970, habla de relación laboral por tiempo indefinido, siempre que no haya sido fijado desde un principio un término, cuya decurrencia sea independiente de la voluntad del cedente y del cesionario.

La división, propia de estas relaciones de cesión, entre el deber contractual de trabajo hacia la ETT, y el deber extracontractual de obediencia hacia la Empresa cesionaria, que respectan al trabajador, provocan otra antinomia: el trabajador no disfruta de las prestaciones sociales correspondientes a los trabajadores fijos de la Empresa cesionaria, así como de las condiciones de trabajo fijadas en ella por convenio colectivo; encuentra también dificultades para el ejercicio de sus derechos sindicales. Por otra parte, la construcción jurídica de ser sólo la ETT quien ejerce funciones de empleador y sólo ella está obligada a cumplirlas, pone en peligro los derechos del trabajador, pues en multitud de casos falta a estas ETT una base financiera adecuada.

b) *La solución de las cuestiones en los Ordenamientos jurídicos estatales.*—El autor agrupa las diversas regulaciones especiales de las ETT en la siguiente forma:

— La posibilidad más radical consiste en la *prohibición* general por vía de ley de la cesión profesional de trabajadores. Así sucede en Italia, con la ley de 23 de octubre de 1960 y el Decreto de desarrollo de 22 de noviembre de 1961.

— Una segunda posibilidad es la creación *ex lege* de una reserva de *autorización* administrativa, y de una *supervisión* del mismo tipo de las

ETT. Es el caso holandés, con base en la ley de 31 de julio de 1965 y el acuerdo gubernamental de 10 de septiembre de 1970.

— La tercera y más satisfactoria posibilidad es la de, por una parte, *control administrativo* de las ETT, y, junto a ello, *regulación legal* de las relaciones jurídicas entre cedente, cedido y cesionario. En esta vía se encuentran la ley francesa sobre el trabajo temporal de 3 de enero de 1972, el proyecto alemán de ley sobre cesión profesionalizada de trabajadores, y el anteproyecto belga de ley sobre trabajo *intérimaire*. Si bien es preciso destacar que, mientras el control previsto por la ley francesa es el simple registro de las ETT (*déclaration, Anmeldung*), los instrumentos alemán y belga prevén una autorización administrativa.

— La última posibilidad se reduce a un *acuerdo* entre el Gobierno y las ETT (cuya licitud es reconocida, sin ninguna regulación legal). Así ocurre en Luxemburgo, con el acuerdo entre la Oficina nacional de Trabajo y la ETT *Manpower/Aidetemporaire*.

Pasa ahora el profesor Schnorr a examinar las características de las regulaciones estatales:

a) Por lo que se refiere a la autorización administrativa, y demás *requisitos* legales, la escala varía desde aquellos Ordenamientos permisivos de prácticamente toda actividad de cesión sin exigencias específicas, pasando por aquellos otros que dejan la autorización a la discrecionalidad administrativa, hasta los que fijan legalmente los *requisitos de formación* y organización de las ETT para la autorización solicitada.

b) Respecto a la responsabilidad contractual, se parte del principio de que el

contratante por la parte empleadora es la ETT; el principio sufre, no obstante, alteraciones de diversa índole. La más importante corresponde al anteproyecto belga: la responsabilidad contractual de la ETT frente al trabajador se circunscribe a la remuneración y a las prestaciones sociales, siendo responsable de las restantes obligaciones (responsabilidad *ex lege*) la Empresa cesionaria. La ley francesa atribuye al cesionario ciertas responsabilidades referentes a las condiciones de trabajo, cuya determinación viene dada por la *lex loci*, lo cual hace referencia a las condiciones fijadas por convenio colectivo. Los restantes Ordenamientos crean asimismo divisiones precisadas.

En caso de nulidad del contrato de cesión, Bélgica, Alemania e Italia establecen una *ficción legal de relación laboral* trabajador cedido-Empresa cesionaria. Los demás Ordenamientos se remiten a las reglas civiles de nulidad contractual: indemnización de daños y perjuicios, acción por enriquecimiento injusto, acciones con base en una relación laboral fáctica.

c) En lo referente al contenido forzoso del contrato de cesión, Bélgica (su anteproyecto) y Francia intentan limitar tales contratos a casos excepcionales objetivamente fundados, a los que el autor se refiere también después, acogidos en su propuesta de regulación comunitaria. Son casos de necesidad *temporal (vorübergehend)* de mano de obra, que se refuerzan con la limitación a tres meses de la duración del trabajo. En consecuencia, se los considera prácticamente como contratos por tiempo determinado.

Todo lo contrario sucede en la legislación alemana: contra los «contratos en cadena» abusivos, prohíbe la fijación de un término a los contratos de cesión, unificados así en contratos por tiempo indefinido, si bien con objeto determinado.

Pues bien: la distinta clasificación del contrato de cesión en cuanto al tiempo,

genera una diferente configuración de la protección social al trabajador: en Francia, el riesgo de existencia (de la relación laboral) que éste asume, se compensa con una indemnización por riesgo (*Risikoentschädigung*) que la ETT abona complementariamente con el salario; asimismo, se regula una indemnización por vacaciones, a abonar en cada cesión; los supuestos de embarazo, accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como el de servicio militar, se equiparan en su regulación a los supuestos de empleo. Por el contrario, tales normas protectoras no son necesarias bajo el proyecto alemán, que considera como existente una relación laboral estable con la ETT, y a la que, por consiguiente, se aplican las normas protectoras generales.

d) En cuanto a la Seguridad Social, los Estados miembros atribuyen los deberes del empleador a la ETT; pero el proyecto alemán y la ley francesa los atribuyen igualmente a la Empresa cesionaria.

B. La situación jurídica de la Comunidad

La segunda parte del ensayo del profesor Schnorr tiene para nosotros mucho menos interés, al referirse principalmente a la solución de conflictos de normas estatales sobre el tema. Considera aplicables, para empezar, los artículos 52 y siguientes y 59 y siguientes del Tratado de Roma, referentes a libertad de establecimiento, a la libertad de tráfico de las prestaciones de servicio y a la competencia del Consejo para la coordinación de normas jurídicas y administrativas de los Estados miembros.

La libertad de establecimiento de las ETT de un país a otro país de la Comunidad no ofrece ningún obstáculo jurídico; los problemas surgen en lo que

hace a los requisitos que deben cumplir, pues ya vimos las diferencias existentes al respecto de un Estado a otro.

Las soluciones estatales son insatisfactorias: el fraude sólo lo evitaría una coordinación de los requisitos exigidos, aplicable a todo el ámbito comunitario.

Más importante para nosotros, pero muy complicado y nebuloso, es la propia cesión internacional de un trabajador. Las condiciones de trabajo, la responsabilidad del empleador, la Seguridad Social, son reguladas diferentemente; los criterios de la *lex loci contractus*, de territorialidad, etc., se ven, además, envueltos por la calificación de normas de orden público que pudiera tener esta regulación en alguno de los países.

El autor termina el ensayo con un importante proyecto de ley doctrinal que propone a la Comunidad Económica Europea. Veamos sus rasgos más sobresalientes:

a) *Requisitos de validez del contrato de cesión.*—El contrato entre cedente y cesionario requiere la forma escrita.

La cesión de trabajadores es lícita sólo para los casos siguientes de necesidad especial de mano de obra:

— Ausencia temporal de un trabajador fijo.

— Suspensión del contrato de trabajo con un trabajador fijo, a excepción de los casos debidos a la situación económica de la Empresa o a conflicto colectivo.

— Tras la terminación del contrato con un trabajador fijo, y hasta la colocación de otro fijo, con una duración máxima de tres meses.

— Durante el tiempo que dure una necesidad incrementada de mano de obra, con una duración máxima de tres meses.

— En la introducción de nuevos métodos de producción o de trabajo, con una duración máxima de tres meses.

El contrato de cesión que infrinja alguno de los requisitos expresados es nulo *ipso iure*.

La Empresa cesionaria es responsable del cumplimiento de los preceptos jurídicos vigentes en el lugar de la prestación efectiva de trabajo:

— Sobre jornada de trabajo.

— Sobre trabajo en domingos y festivos.

— Sobre protección de niños, jóvenes y mujeres.

— Sobre seguridad e higiene en el trabajo.

En la medida en que la legislación de los Estados miembros no contenga ninguna disposición específica referente a vacaciones del trabajador cedido, corresponde a éste un período de vacaciones pagadas en consonancia con los preceptos generales del Estado bajo cuyo Ordenamiento cae el contrato de cesión.

Si el contrato de trabajo entre cedente y (trabajador) cedido resultara nulo por cualquier motivo, y pese a ello fuera cedido el trabajador a un cesionario, se entiende realizado un contrato de trabajo entre el trabajador y el cesionario por el tiempo en que se hubiera acordado la cesión. Como condiciones laborales valen las acordadas en principio, siendo sustituidas las cláusulas contractuales nulas por las condiciones de trabajo legales del lugar de la prestación laboral (*Einsatzort*).

El cesionario responde solidariamente con el cedente, por el tiempo que dure el empleo, de las cuotas de Seguridad Social exigibles.

2. HEINZ BULLMANN (Consejero del Gobierno): *Aportación al Derecho de clasificación profesional de empleados* (3).

Ensayo desgraciadamente breve, para el interés del tema, considera las repercusiones de la jurisprudencia sobre los parágrafos 22 y siguientes del Convenio Colectivo Federal de Empleados (BAT) en la evolución del instituto. El interés de esa jurisprudencia (el auto alude a dos sentencias del TCT alemán en la única cita del ensayo) radica en la interpretación del concepto «actividad a ejercitar» («ausübenden Tätigkeit»: el subrayado es de Bullmann), determinante de la clasificación del empleado: dicha jurisprudencia ha sentado que «actividad a ejercitar» es la contractualmente obligatoria, y no la efectivamente realizada.

Con este fundamento, analiza el autor las modificaciones lícitas de la actividad a ejercitar cuando las relaciones personal y colectiva permanecen idénticas: a saber, la *transformación* en otra actividad (*Hineinwachsen*), y la *transferencia* a otra actividad (*Übertragung*).

La transformación en otra actividad se produce cuando la actividad principal a realizar (y no la eventual) ha cambiado de tal forma, que sus rasgos corresponden a un grupo diferente de remuneración salarial. La transformación sólo debe venir producida por hechos independientes de la voluntad del empleador (nueva legislación, etc.).

Por su parte, la transferencia requiere el asentimiento del Consejo de Personal y una orden expresa del empleador.

Acto seguido estudia Bullman brevemente los diferentes supuestos de adscripción a otra actividad, comentando los caracteres más sobresalientes de las nor-

mas del Convenio Federal aplicables en un tono descriptivo y sin grandes pretensiones. Quizá lo más interesante sea su información de que la reclasificación en un grupo remunerativo inferior y el pago de la retribución correspondiente es sólo posible por novación del contrato, la cual puede producirse bien por un acuerdo bilateral, bien por un despido novatorio (esto es, despido condicionado a la no aceptación de las nuevas condiciones ofrecidas por el empleador; el despido novatorio debe ser «socialmente justificado»: cfr. parágrafo 2, KSchG).

3. Dr. HERBERT WIEDEMANN (Catedrático): *Los empleados directivos "cuasiempleadores" en el Derecho estructural de Empresa* (4).

Hoy en día distinguimos dos clases de empleadores directivos: por una parte, los cuasiempleadores, no sujetos a instrucciones y autorresponsables, que representan al comerciante o a la sociedad mercantil dentro de la Empresa, como interlocutores del Consejo de Empresa; por otra parte, los empleadores altamente cualificados, encargados de funciones especialmente importantes y, en consecuencia, en puestos clave o de confianza: jefes de la sección de venta o de pedidos, directores de un Centro de investigación o de ampliación, etc.

Sobre estos dos grupos de empleados directivos, el uno en sentido estricto, el otro en sentido amplio, se movió el debate de la ley sobre Estructura de Empresa (BetrVG) de 1972. Criterios objetivos de diferenciación entre estos dos grupos de empleados directivos no han podido ser fijados por la ciencia jurídica. Delimitaciones económicas y sociológicas aportan escasa claridad, siendo quizá la

(3) *Ein Beitrag zum Recht der Eingruppierung von Angestellten*, págs. 209 y 210.

(4) *Die "arbeitgeberähnlichen" leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsrecht*, págs. 210 a 217.

más importante la propuesta por Fürstenberg entre grupos de trabajo y grupos jerárquicos, la cual permite asignar ciertas características sociológicas comunes a los empleados que estudiamos. Pero sí es evidente, como se deduce de los debates parlamentarios del texto legal, que los niveles de empleados directivos (*leitende*) y ejecutivos (*tragende*) deben ser excluidos en general del ámbito de aquella ley.

La BetrVG no intenta ninguna definición legal de empleados directivos: su artículo 5.º, proporciona únicamente descripciones de las personas que no participan en la elección del Consejo de Empresa. Tampoco las restantes leyes laborales, a las que el autor va pasando revista, contienen una definición legal de la categoría, aun cuando se refieran a ellos en ocasiones.

Podría pensarse que, en defecto de definición legal, pudiéramos referirnos a la aceptación usual de empleado directivo; pero aquí constata Wiedemann que la misma *praxis* está imbuída de las distinciones legales, reflejando, en definitiva, la ley de ayer: «Si desapareciera, por ejemplo, la distinción (en esencia hoy superada) entre trabajadores y empleados de las leyes laborales y jurídico-sociales, no se mantendría mucho tiempo en la *praxis* laboral y en la ciencia del trabajo» (pág. 214).

Intenta entonces el autor construir por sí mismo un superconcepto que abarcará las descripciones contenidas en el artículo 5.3, números 1-3, de la BetrVG. Ya desde el comienzo comprende que esas descripciones muestran *tipos* (con toda claridad en el número 3: empleados altamente cualificados), y los tipos —según nos dice— no bastan por sí mismos para inducir un concepto; hacen falta, además, otros criterios complementarios. Tras rechazar, en la búsqueda de tales criterios complementarios, rasgos como la adscripción de funciones específicamente

empleadoras, o el ostentar facultades decisorias empresariales con independencia y autorresponsabilidad, llega el profesor Wiedemann a la conclusión de que lo más positivo es simplemente excluir del ámbito de la BetrVG (principalmente, a efectos de elección del Consejo de Empresa) a los empleados cuyos rasgos coincidan con alguna de las descripciones contenidas en el artículo 5.3, números 1-2, de la BetrVG. Podría oponerse que, por ejemplo, un poder que cualifique como empleado directivo puede ser revocado: si el empleado mantuviera su contrato de trabajo reducido de esta forma, el criterio práctico propuesto no valdría. Pero, dice Wiedemann: esto es cierto sólo en tanto ese empleado no ostente un *derecho* a la representación o cualquier otro poder *con base en su contrato*.

Como resultado final de sus investigaciones se ratifica el autor en lo siguiente: todas las personas que cumplen las características cualificadoras del párrafo 5, apartado 3, números 1 y 2, son empleados directivos en el sentido de la BetrVG.

4. Dr. KARL PRÖBSTING: *Problemas jurídicos de la tercera ley sobre formación de patrimonios* (5).

La tercera ley sobre formación de patrimonios (VermBG), en vigor desde el 7 de julio de 1970, exhibe como reformas fundamentales sobre sus precedentes el tránsito desde el sistema de exención de gastos sociales y fiscales de las actividades (*Leistungen*) productoras de patrimonio al sistema de suplementos (*Zulagensystem*), y la introducción de un límite de ingresos por encima del cual no se aplican los beneficios establecidos.

(5) *Rechtliche Zweifelsfragen zum Dritten Vermögensbildungsgesetz*, págs. 217 a 225.

El ensayo es fundamentalmente de índole fiscal, aun cuando toda la primera parte se dedique a la delimitación del concepto, «actividades productoras de patrimonio» ahora comprensivas de los impuestos y de las cuotas de la Seguridad Social. Ya antes de la vigente ley se consideraban estas actividades productoras de patrimonio como parte integrante del salario o sueldo. El doctor Pröbsting intenta aclarar una serie de cuestiones tales como la de si también la retribución de los funcionarios puede asimilarse a los sueldos y salarios a efectos de la aplicación de la ley, o la del alcance de la incedibilidad del derecho a esas actividades. De interés es el tratamiento jurídico del suplemento de ahorro laboral (*Arbeitnehmer-Sparzulage*), abonado por las Empresas en nombre del Estado, ya que se trata de un derecho jurídico-público. El

motivo de que sea el empleador quien pague se halla en el deber de asistencia; detrayéndose los suplementos de ahorro de lo que el empleador debe pagar al Estado en concepto de impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal de sus trabajadores. Surge la cuestión de si debe el empleador abonar suplementos de ahorro cuando la suma del impuesto sobre rendimientos del trabajo personal no es bastante: el doctor Pröbsting concluye que no es exigible al empleador financiar tales suplementos públicos con sus propios medios.

Respecto al límite de ingresos, era obvio que intentando la ley fomentar la capacidad y el interés por el ahorro, no necesitara incluir a quienes perciben ingresos elevados: por tanto, la ley fija un tope de ingresos anuales de 24.000 DM para poder disfrutar de los beneficios que concede.—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

BELGICA

BULLETIN (INSTITUUT VOOR ARBEIDSRECHT)

Lovaina

Núm. 2, 1971.

R. BLANPAIN: *Industrial relations in EEC. Countries* (Las relaciones de trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea). Págs. 87-96.

El autor acepta el reto que, en su opinión, constituye el estudio del Derecho comparado centrandó su análisis, de carácter eminentemente práctico, en el examen de algunas cuestiones que pudieran ser útiles a las sociedades americanas que actúan en los países «de los nueve», a saber:

— La conveniencia de adherirse a las asociaciones de empleadores no

sólo porque éstas participan amplia y efectivamente en la política social y económica de los Gobiernos de los países miembros, sino también porque, se forme o no parte de las mismas, los convenios colectivos por ellas negociados suelen tener normalmente efectos obligatorios para todos los empleadores por ellos afectados.

— La importancia relativa de los convenios colectivos, determinada por el hecho de que únicamente fijan la base mínima de negociación. La celebración de un convenio colectivo nacional constituye sólo un primer estadio que debe ser completado a través de las actuaciones concretas de los Sindicatos de trabajadores a nivel local.

— Medios de defensa de los trabajadores. Huelgas y cierres patronales:

en Bélgica, Francia e Italia los convenios colectivos no son jurídicamente obligatorios. En Francia, el deber de paz colectivo o compromiso de no recurrir a la huelga es anticonstitucional puesto que la Constitución francesa garantiza el derecho de huelga. En Alemania, este derecho ha sido limitado por vía jurisprudencial: la huelga debe estar socialmente justificada y no debe recurrirse a ella antes de haber agotado todos los procedimientos de arreglo pacífico.

En el caso de Bélgica, que el autor estudia con mayor detenimiento, las disposiciones de una ley de 5 de diciembre de 1968 impiden a los Sindicatos entablar juicio sin dar antes cumplimiento a las obligaciones aceptadas por vía de convenio colectivo. Por lo que respecta al deber de paz colectivo se ha arbitrado un procedimiento para garantizar su cumplimiento: se trata de los llamados *acuerdos de programación*, negociados a nivel nacional por representantes de los empleadores y trabajadores de una determinada rama industrial. En su virtud se renuncia a presentar reclamaciones laborales de carácter general o colectivo, así como a recurrir a la huelga o al *lock-out* hasta el agotamiento de la conciliación previa durante su período de vigencia. Caso de producirse aquélla, los Sindicatos se hacen responsables de la vuelta al trabajo de los trabajadores y de no apoyar sus reivindicaciones caso de no conseguirlo.

A cambio de todo ello —de «garantizar la paz social», dice el profesor Blanpain— los Sindicatos reciben de las asociaciones de empleadores una subvención económica que supone el 0,6 por 100 de los salarios brutos.

Respecto de la clasificación doctrinal de los conflictos laborales en *individuales o colectivos*, por una parte, y de *derechos o de intereses*, por otra, el autor estima que ya no se ajusta a la realidad puesto

que únicamente es tomada en consideración por el Derecho alemán en el que los conflictos de derechos deben ser solucionados necesariamente por Tribunales laborales.

En punto a la cuestión del arreglo de diferencias laborales, los Gobiernos de los países del Mercado Común han fracasado rotundamente tanto en su tentativa de evitarlas mediante la institucionalización orgánica de las relaciones de trabajo, como en la de solucionarlas mediante el recurso a procedimientos obligatorios. La realidad ha consagrado la autonomía de las partes en causa con escasa o ninguna intervención gubernamental.

El poder de dirección del empleador, finalmente, ha resultado muy limitado en la mayor parte de los países europeos por la aplicación imperativa de los estatutos laborales a empleadores nacionales y extranjeros asentados en el país, regulando cada vez mayor número de aspectos de la relación jurídico-laboral. El poder político de los Sindicatos favorece, por otra parte, la tendencia expansiva del Derecho del trabajo.

El autor concluye preguntándose si puede hablarse de crisis en las relaciones laborales en base, especialmente, al número creciente de huelgas salvajes, y atribuyéndola a la infraestimación de la pérdida del poder adquisitivo del dinero por parte de los planes nacionales y de la política de rentas; a la falta de comunicación entre los negociadores y la base, a la complejidad de los objetivos sindicales y a la presencia de grupos extraños, tales como los estudiantes.

PH. VAN PRAAG: *Social trends and relations in the EEC. 1970* (Tendencias y relaciones sociales en la Comunidad Económica Europea. 1970). Págs. 99-108.

En el contexto de la decisión del Consejo de Ministros de las Comunidades

de subordinar a los objetivos económicos y sociales los restantes proyectos comunitarios, y del hecho de que el 1.º de enero de 1970 aquéllas entraron en su fase definitiva, adoptando importantes acuerdos relativos a su ampliación y al establecimiento de una Unión Económica y Monetaria, el autor examina diversos problemas referentes a:

Salarios.—A lo largo de 1970 su evolución se caracterizó por las notas siguientes: esfuerzo continuado por elevar los salarios mínimos, tendencia al mantenimiento del poder adquisitivo del trabajador vinculando los salarios y pensiones a los índices de aumento del coste de vida, propensión a sustituir el pago semanal de salarios al mensual, e inclinación a reducir la carga impositiva soportada por los grupos de rentas bajas, ajustando los tipos impositivos a los movimientos de precios.

Nivel de empleo.—Como el número de puestos de trabajo efectivamente ocupados ha crecido más aprisa que la población activa, la tasa de actividad ha descendido en casi todos los países de la Comunidad a pesar de la inmigración, que ha aumentado hasta un total de 3,5 millones de personas en 1970; los principales sectores que las ocupan son los de fabricación y transformación de metales, construcción, obras públicas y servicios.

Los problemas que más especialmente los afectan son los relativos a las diferencias culturales, a las dificultades de adaptación al medio en el que trabajan y viven —y a su país de procedencia, caso de que vuelvan a él—, así como su mayor vulnerabilidad a las fluctuaciones económicas del país de residencia.

La reforma del Fondo Social Europeo.—Creado en virtud de los artículos 123 a 127 del Tratado de Roma y administrado por la Comisión, tiene por finalidad

específica reeducar profesionalmente y volver a colocar a los trabajadores afectados por cambios económicos, indemnizando a los Estados miembros con el 50 por 100 de los gastos que tales tareas les supongan. A raíz de una iniciativa de la reunión en la cumbre de los Jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros, celebrada en La Haya en 1969, y de las propuestas de la Comisión en el sentido de que Fondo pasará a ser de una simple Cámara de compensación a un instrumento dinámico de la política social y laboral, el Consejo de Ministros adoptó, el 1 de febrero de 1971, los nuevos principios que iban a regir su funcionamiento. En esencia, vienen a reconocer a la Comisión, y al propio Consejo, la facultad de poder disponer de una parte del presupuesto del Fondo para ayudar económicamente a los trabajadores directamente afectados por la ejecución de la política comunitaria o de las decisiones del Consejo («situaciones tipo A»), o para subvenir a las alteraciones del mercado de trabajo en las regiones, ramas industriales o grupos de Empresas imputables indirectamente al funcionamiento del Mercado Común o que supongan un obstáculo para el desarrollo armónico de la Comunidad.

Comité Permanente de Empleo.—Creado en diciembre de 1970, responde a la necesidad de coordinar las políticas laborales de los países miembros, asegurando a nivel comunitario un estrecho contacto con las organizaciones de empresarios y trabajadores. En él se encuentran representados cada uno de los países miembros, la Comisión, los Sindicatos de trabajadores y los empleadores. Entre sus tareas futuras se cuentan: el estudio de los cambios económicos y técnicos en relación con los puestos de trabajo, las disparidades regionales, las relaciones entre la política de empleo y la política comunitaria en otros sectores, etc.

Participación de los trabajadores.—En junio de 1970 la Comisión presentó al Consejo un proyecto de Estatuto de la Sociedad Anónima europea, cuyo capítulo V se ocupa de la representación de los intereses de los trabajadores en su seno. En aplicación de sus disposiciones se prevé la constitución de un Consejo europeo de Empresa para aquellas sociedades que tengan establecimientos en diversos Estados miembros. La Confederación europea de Sindicatos libres de trabajadores, así como la sección europea de la Confederación Mundial de Trabajadores han aceptado favorablemente el proyecto en su conjunto si bien reclaman la participación paritaria de aquéllos en los Consejos de vigilancia —uno de los órganos de la nueva Sociedad—.

Pautas preliminares para un programa comunitario de política social.—Tal es el título de un documento publicado en

1971 por la Comisión europea y que recoge los aspectos que, en su opinión, requieren tratamiento prioritario. En los países miembros parece existir mayor base de acuerdo sobre tres objetivos: mejor y pleno empleo; más justicia social y mejor calidad de vida. Apoyándose en los mismos la Comisión ha fijado una lista de prioridades a llevar a efecto en el curso de la primera fase de la Unión Económica y Monetaria, a saber: 1. Consumación, lo más rápidamente posible, del Mercado Común de trabajo. 2. Absorción del subempleo y del desempleo estructural. 3. Mejora de las condiciones de trabajo en materia sanitaria y de seguridad. 4. Creación de un presupuesto social. 5. Integración de los incapacitados parcialmente para el trabajo en la vida activa. 6. Mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.—MARÍA V. CASTILLO DAUDÍ.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 95, núm. 6, junio 1972.

SAR A. LEVITAN y ROBERT TAGGART: *The Emergency Employment Act: An interim assessment.*

En 1971 el Presidente de los Estados Unidos presentaba el Programa Nacional de Empleo, declarando que: «America needs jobs and it needs them now».

El presente ensayo es un estudio de los objetivos alcanzados por el citado Programa —al que el autor califica como el esfuerzo público más importante realizado desde el *New Deal*— durante su primer año de vigencia.

La exigencia de un Programa Nacional

de Empleo, en el que se involucrase tanto al Gobierno federal como a los diversos Estados, vino determinado por el continuo aumento de los índices de desempleo: 3,6 por 100 en 1968; 4,9 por 100 en 1970, y 5,9 por 100 en 1971. Sus objetivos esenciales son los de reducir el desempleo en determinadas áreas geográficas, así como en ciertos grupos sociales (en 1971 había trescientos veinticinco mil veteranos de «Vietnam-era» en situación de paro, setenta y cinco mil científicos e ingenieros, doscientos cincuenta mil jóvenes de raza negra y un total de quinientas mil personas en las áreas de pobreza de las cien ciudades más importantes de Norteamérica).

En el primer año de vigencia el Programa ha constituido un éxito, debido tanto a los cuantiosos recursos financie-

ros puestos a su disposición cuanto a una eficaz gestión descentralizada. En este último sentido es de resaltar que cada uno de los Estados afectados, a través de las Oficinas de Empleo, fijan las líneas de prioridad para combatir el desempleo (así, en Boston, las prioridades de 1971 fueron: veteranos de la guerra del Vietnam, incapacitados, «Spanish-Americans», miembros de familias pobres, negros, etc.).

PETER HENLE: *Recent trend in retirement benefits related to earnings.*

En el presente artículo se analizan las cuantías de las pensiones de vejez percibidas por los trabajadores acogidos bien a cualquiera de los sistemas de retiro privado, bien al sistema de la Seguridad Social; comparándose dichas percepciones con los ingresos medios mínimos de los trabajadores en activo.

La edad media del cese en el trabajo, por razones de edad, se cifra en sesenta y cinco años, si bien se aprecia en los dos últimos años una tendencia hacia la disminución de esta edad.

Respecto de las pensiones otorgadas por el sistema de la Seguridad Social (OASDHI) se examinan las pensiones medias percibidas por los beneficiarios en enero de 1972, distinguiéndose según edad de jubilación, situación familiar, ingresos obtenidos en activo y sector económico en el que se trabajaba; fijándose, por otra parte, en 1.672 dólares la cantidad media percibida por los acogidos al sistema; cantidad que representa un 46,5 por 100 de los ingresos medios mínimos de un trabajador en activo.

Con respecto al sistema de retiro privado, se analizan igualmente las cuantías de estas pensiones, examinándose el aumento experimentado por éstas en algunas grandes Empresas americanas (Ford Motor Cor. U. S. Steel Cor, Southern

Beel Telephone, etc.) en el período comprendido entre 1969 y 1972, pudiéndose apreciar que en términos absolutos tanto la cuantía de las pensiones como la relación pensiones medias, ingresos medios, es superior en este sistema que en el de la Seguridad Social (así, por ejemplo, en la Empresa Detroit Edison un trabajador jubilado con treinta años de servicio percibe una pensión de 160 dólares al mes; en la International Paper Corp., 163 dólares; en la U. S. Steel, 255 dólares, etcétera).

JANET L. NORWOOD: *Cost-of-living escalation of pensions.*

En este artículo se hacen unas breves consideraciones en torno a cuál debe de ser el sistema más adecuado para elevar las pensiones de vejez.

En Estados Unidos, y desde 1965, el sistema que se sigue es aumentar las citadas pensiones cuando el Índice de Precios al por menor sube tres puntos con respecto a la base del mes anterior, o bien cuando durante tres meses consecutivos el citado Índice ha aumentado, en total, como mínimo, tres puntos respecto a la base.

Frente a este sistema de relacionar aumentos de las pensiones con subidas del Índice de Precios al por menor, la autora del ensayo propone que el Índice sea no el general, sino uno especialmente elaborado según las necesidades de las personas receptoras de las pensiones; no representando, en el sentir de la autora, dificultad alguna la selección de las áreas que sirvan como indicador para la elaboración del Índice nuevo, ya que existen zonas urbanas concretas en las que los jubilados tienden a concentrarse (así, en Miami, el 48,6 por 100 de la población tiene más de sesenta y cinco años; el 30,6 por 100 en St. Petersburg; el 28,7 por 100 en Clearwater).

CONSTANCE SORRENTINO: *Unemployment in nine industrialized countries.*

Los índices de desempleo aumentaron en 1970 y 1971 en la mayoría de los países industrializados. De nueve países analizados, los niveles más altos correspondieron a Canadá, Estados Unidos y Gran Bretaña; en los dos primeros países el nivel de empleo alcanzó la cifra más baja desde 1961, y en el último el desempleo llegó a cifras desconocidas desde 1940.

En Francia y Suecia el desempleo durante el año 1971 fue relativamente alto, dados los niveles bajos que suelen tener estos países; por el contrario, fueron Japón y Alemania Federal los países con los índices más bajos entre todos los estudiados; no obstante, en Japón, y como consecuencia del denominado *dollar shock*, el desempleo aumentó en los últimos meses del año.

En Italia el índice de 1971 no fue superior al de 1970 —único país entre los nueve—, llegándose en estos años a unos niveles de empleo no alcanzados desde 1964 (sin embargo, y como claro contraste, el número de subempleados aumento de doscientos cincuenta mil en 1970 a trescientos mil en 1971).

Por último, en Australia, los niveles de desempleo permanecen relativamente estables desde la década de los 60, y este parece ser el criterio que seguirá en la de los 70.

Otros artículos de este número son: «Productivity in the bakery products industry», por Clyde E. Huffstutler y Martha Farnsworth Rich; y «Employment in manufacturing during the 69-71 downturn», por John F. Stinson Jr.

Vol. 95, núm. 7, julio 1967.

ARTHUR NEEF: *Unit labor cost in the U. S. and 10 other nations, 1960-71.*

En el presente ensayo se analizan los costes de trabajo durante el período 1960-

1971 en Estados Unidos y otras diez naciones más (Canadá, Japón, Bélgica, Francia, Alemania Federal, Italia, Holanda, Suecia, Suiza y Reino Unido), llegándose a la conclusión que es Estados Unidos el país que menor incremento ha tenido en los citados costes; así, el porcentaje de elevación durante el período 69-70 fue en Estados Unidos de 5 puntos, mientras para los países del Mercado Común fue de 11,6 y para Japón de 4,7; en 1971 los aumentos fueron, respectivamente, de 2,7, 10,5 y 11,4, apreciándose la subida sufrida en Japón.

Por lo que se refiere al valor de la hora de trabajo, con base 100 en 1967, el índice se encontraba en 1971 para los diversos países analizados, en las siguientes cantidades: Estados Unidos, 129,1; Canadá, 156,1; Japón, 139,3; Bélgica, 190,6; Francia, 143; Alemania Federal, 147,7; Italia, 154,8; Holanda, 159,2; Suecia, 163,7; Suiza, 140,9, y Reino Unido, 151.

Las cantidades anteriores, expresadas en moneda de cada país, son posteriormente corregidas con relación al dólar; apreciándose en esta nueva serie estadística que las diferencias entre Estados Unidos y los demás países se reducen, cuando no son todavía superiores en Estados Unidos (así, tienen porcentajes inferiores: Francia, Alemania Federal, Suecia, Suiza y Reino Unido), si bien la media de los países del Mercado Común es superior en más de diez puntos a la de Estados Unidos.

STEVEN STERNLIEB y ALVIN BAUMAN: *Employment characteristics of low-wage workers.*

Especial preocupación reciben los considerados «trabajadores pobres», que son aquellos cuyos ingresos no les permiten alcanzar el nivel medio de vida logrado por la mayoría de los trabajadores.

Los esfuerzos hechos en este sentido son de naturaleza varia: reconversión y adaptación a puestos de trabajo con mejores perspectivas, revisión de las tasas de impuestos, salario mínimo; sin embargo, la dificultad mayor reside en delimitar el propio concepto de trabajador pobre, no existiendo en toda la legislación una auténtica definición de este término; si bien las definiciones más usuales toman como base de análisis aquellos trabajadores que tienen unos ingresos por hora-trabajada o por día inferiores a ciertas cantidades.

En abril de 1970 la cifra mínima estimada fue de dos dólares la hora, no habiendo variado esta cantidad desde aquella fecha a la actualidad.

Por sectores económicos, los que tienen un mayor porcentaje de trabajadores por debajo de aquella cantidad son los sectores de la Construcción y el de Seguros y Bancos, mientras que son los sectores de venta al por mayor e industrial los que arrojan un mayor porcentaje de trabajadores por encima de la citada cantidad.

SHELDON M. KLINE: *United Automobile workers' 23d Constitutional Convention*.

La seguridad en el empleo y los problemas del desempleo fueron los temas más importantes analizados y discutidos por los casi tres mil delegados de la Vigésimotercera Convención del Sindicato de Trabajadores del Automóvil, celebrada en abril de 1972.

Interesante es recoger algunos de los puntos del informe del tesorero del Sindicato, que señaló que el coste de la huelga de la General Motors significó para el Sindicato ciento sesenta millones de dólares, si bien se recibieron ayudas de otros Sindicatos (el del Metal, fundamentalmente); de cualquier forma, el Fondo

de Huelgas del Sindicato se elevaba todavía a cuarenta y siete millones de dólares, cifra que, aunque reducida, no impedirá —en palabras del presidente del Sindicato, L. Woodcock— «que este Sindicato esté dispuesto y sea capaz de oponerse a quien sea lo bastante tonto como para intentarlo».

Por lo que se refiere a las resoluciones aprobadas, éstas fueron muy diversas, debiendo citar, entre ellas, las siguientes:

— Solicitar el aumento del valor de las horas extraordinarias desde un 50 por 100 hasta un 100 por 100, con lo cual se procederá a emplear trabajadores adicionales, luchando así contra el desempleo.

— Solicitar una política educativa eficaz, prohibiendo las prácticas de discriminación racial en las escuelas, exigiendo una mayor cualificación a los educadores, etc.

— Solicitar el inmediato fin de la guerra del Vietnam.

Otros artículos del presente número son: «A new type of working life table for men», por Howard N. Fullerton, Jr.; y «Productivity in the metal cans industry», por John L. Carey.

Vol. 95, núm. 8, agosto 1972.

PAUL O. FLAIN y CHRISTOPHER G. GELLNER: *An analysis of unemployment by household relationship*.

Los autores del presente ensayo, basándose en las conclusiones obtenidas en anteriores investigaciones (1) sobre

(1) Vid. GEORGE L. PERRY: «Changing Labor Market and Inflation», en *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, Washington D. C., 1970, págs. 411-441; y CAROL S. GREENWALD: «The changing

la estructura del empleo, y en virtud de las cuales se ha producido un cambio en la estructura del desempleo ya que las cargas del mismo han variado desde los hombres adultos a las mujeres y a los jóvenes (*teenagers*), lo que ha conllevado que los índices de desempleo tengan unas consecuencias económicas menores para las familias de hoy que tenían para las familias de hace diez o quince años, examinan ese cambio tomando como base la situación familiar de los sujetos en paro.

En este sentido, mientras en el período comprendido entre 1962 y 1969, efectivamente, las situaciones de desempleo variaron, trasladándose desde los hombres cabeza de familia a las mujeres en la misma condición, a partir de 1970, y más concretamente a partir de 1972, se aprecia una tendencia de retornar hacia los criterios anteriores, si bien la misma no puede considerarse como definitiva, habida cuenta la puesta en funcionamiento del programa nacional de empleo.

Los autores examinan las variaciones de desempleo producidas en los colectivos elegidos: hombres cabeza de familia; mujeres cabeza de familia; viudas y jóvenes sin personas a su cargo.

ROBERT TAGGART: *Manpower program for criminal offenders.*

En este interesante ensayo se examina la situación laboral de los sujetos que han estado o se encuentran en prisión, así como los que disfrutaban del sistema de la libertad condicionada.

En este sentido las cifras son altamente elocuentes: cuatrocientas mil personas se encuentran en prisión, a las cuales hay que añadir el millón que disfruta del régimen citado de libertad condicionada

composition of the Unemployment», en *New England Economic Review*, julio-agosto 1971, págs. 2-10.

y *other millions* que llevan «el estigma de un pasado de delincuencia».

Uno de los mayores problemas de estos sujetos es la dificultad que encuentran en conseguir un trabajo, debido, en buena parte, al recelo que mantienen los posibles empleadores. Para combatir esta situación han sido diversos los programas y métodos desarrollados, ascendiendo a treinta millones de dólares el presupuesto que el Departamento Federal de Trabajo destinará en 1972 para poner en marcha esos programas.

En este sentido el artículo da noticia, sucinta, de alguno de estos sistemas, tales como el del trabajo en la prisión; el trabajo fuera de la misma, aunque con la obligación, por los condenados, de pernoctar en ella; prioridad para conseguir un trabajo en ciertos puestos del sector público, etc.

CARL ROSENFELD y KATHRYN R. GOVÉR: *Employment of school-age youth.*

Es cada vez mayor el número de jóvenes que realizando estudios medios y superiores, simultanea éstos con un trabajo. En 1971 (octubre) el 31 por 100 de los jóvenes comprendidos entre los dieciséis y los veinticuatro años que buscaban trabajo estaban estudiando; cifra esta superior a la de la década de los 60 en la que el porcentaje era sólo del 22 por 100; por razas, el 35 por 100 corresponde a la caucásica, mientras el 23 por 100 corresponde a la negra.

Por lo que se refiere a la situación laboral de los jóvenes estudiantes que al mismo tiempo trabajan, hay que resaltar que es peor que la de los jóvenes que no estudian (interesante resulta destacar que en los dos últimos años ha disminuído el número de estudiantes, de un 54 a un 48 por 100, debido, dicen los autores, al desarrollo de la guerra del Vietnam).

De cualquier forma, el desempleo entre los jóvenes aumentó un millón desde octubre de 1970 a octubre de 1971, de los cuales la mitad, al menos, eran estudiantes.

El artículo contiene diversos gráficos y estadísticas en las que se analiza el desempleo de los estudiantes, distinguiendo entre los que prestan un trabajo a *full-time* y a *part-time*, señalándose los porcentajes de desempleo según el número de semanas de duración del mismo (la más normal se cifra entre una y trece semanas al año de paro).

Otros artículos de este número son: «Improvements in employee health care benefits», por Kevin G. Westmore, y «Welfare mothers and the work ethic», por Leonard Goodwin.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE (Universidad Complutense de Madrid, 1.ª Cátedra).

INDUSTRIAL RELATIONS
UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Vol. 11, núm. 2, mayo 1972.

JOHN F. BURTON: *Local Government Bargaining and Management Structure*. Páginas 123 y sigs.

El desarrollo de la negociación colectiva en las diversas ramas de la Administración Local (Administración Municipal), se presenta llena de tensiones. El autor estudia varias experiencias en treinta y una ciudades de los Estados Unidos, clasificadas en seis grandes grupos, según el número de habitantes. La negociación de salarios topa con el inconveniente de la indeterminación de la autoridad competente para la formación de los presupuestos locales, autoridad que en muchos casos está compartida. La negociación de otros aspectos del empleo debe tener en cuenta la subsistencia de procedimientos y sistema de contratación del perso-

nal, establecidos bien por las costumbres o bien por las mismas «cartas» fundacionales. Todo ello son, en suma, inevitables dificultades con las que tropieza la introducción de una nueva técnica en la contratación laboral, que es lo que ocurre con la negociación colectiva en este sector.

La situación actual se caracteriza por la dispersión de los procedimientos de la contratación colectiva en las ciudades estudiadas. Cuando sólo recientemente se ha recurrido a ella, se negocia un tanto anárquicamente con varios centros de poder (alcalde, Consejo, etc.), lo que favorece las tácticas de los Sindicatos. Cuando la experiencia está ya más consolidada, el *staff* directivo de la Administración tiene una inequívoca tendencia a que el ejecutivo lleve todo el peso de la negociación, y aún dentro de él se atribuye a especialistas en relaciones laborales reclutados específicamente con esta finalidad, la evolución es paralela en este punto a la que experimentó el sector privado. Todo parece indicar que a medida que transcurra el tiempo se acentuará la centralización en el seno de la Administración a efectos de impulsar la negociación colectiva; lo importante son los efectos que esta evolución pueda tener en la estructura y actividad de la Administración local.

JOHN R. NILAND: *Allocation of P. M. O. Manpower in the Academic Labor Market*. Págs. 141 y sigs.

El análisis del mercado de trabajo de los doctores, en cualquier especialidad, es un importante elemento en la planificación de la enseñanza universitaria superior. El autor trata precisamente de investigar las características que definen este mercado en los Estados Unidos y trazar las perspectivas del futuro. La dificultad radica en que los clásicos instrumentos de la teoría económica en el

análisis del empleo, tienen un valor relativo en el análisis del «mercado de trabajo académico», ya que privan en las conductas de mercado consideraciones de orden institucional por encima de las meramente cuantitativas. No obstante, puede adelantarse una conclusión principal; se había previsto un obturamiento en la demanda de doctores durante los años sesenta; la realidad es que se ha operado con proceso de redistribución que ha impedido una fase de desequilibrio agudo. Esta redistribución ha tenido por constantes la orientación del trabajo de los doctores hacia instituciones de menor prestigio (lo que se corresponde por otro lado con el aumento de los títulos de instituciones de este nivel), la mayor dedicación a actividades no relacionadas con la enseñanza y, finalmente, la salida en mayores contingentes hacia empleos obtenidos fuera de los Estados Unidos. Probablemente al lector español le sorprenderán tales conclusiones, habida cuenta la situación de nuestro «Mercado académico». En cualquier caso, no se puede perder de vista la problemática y el particular contexto del mundo universitario U. S. A., sobre el cual se proyectan las conclusiones de este estudio.

JAN ADAM: *Wage differentials in Czechoslovakia*. Págs. 157 y sigs.

La política de salarios establecida por los dirigentes comunistas checoslovacos se ha basado en una progresiva supresión de las diferencias de salarios, motivada esencialmente por preocupaciones políticas. La absoluta prioridad dada a la industria pesada y la política armamentista deprime los niveles de consumo; un poderoso estabilizador «psicológico» del descontento que tales directrices crean, es estimular el espíritu solidarista, suprimiendo rasgos externos, entre otros, las desigualdades de remuneración, o por lo

menos, las desigualdades que pudieran considerarse irritantes. Sin embargo, los efectos de esta política son, a la larga, perturbadores; el proceso de distribución de la fuerza de trabajo se disloca; se incrementa la indisciplina por la correlativa pérdida de prestigio de los mandos, sobre todo los intermedios (lo que inevitablemente va unido a la nivelación de salarios); en fin, a la larga se produce un obturamiento de la oferta de trabajo en los sectores «discriminados», es decir, nivelados. Como caso curioso cabe citar el de la profesión médica, una de las más «niveladas». El alto porcentaje de mujeres en la profesión se debe, más que otra cosa, a que ha sido vista como profesión ideal para generar una «renta complementaria», lo que realmente contrasta con el nivel de preparación exigido. Justamente el que se exija una preparación que después se remunera en menos de lo que pudiera esperarse del esfuerzo invertido, está en la base de este proceso de «feminización» de la Medicina, que parece ser común a otros países socialistas. El autor concluye afirmando que «... el caso checoslovaco es una confirmación de la extendida idea de que una sociedad demasiado igualitaria no puede, en condiciones normales de paz, procurar suficientes incentivos para estimular el esfuerzo productivo en orden a un desarrollo eficiente de la economía».

CLIFORD H. ANDERSON: *Wage Spillover Mechanisms: A U. S. - Canadian Analysis*. Págs. 172 y sigs.

Un «efecto-demostración» en los salarios puede ser simplemente definido como la influencia que tiene el cambio de las tasas salariales de una rama industrial en los cambios que se operen en otras. El artículo se dedica a hacer un análisis comparativo de este fenómeno en los Estados Unidos y en el Canadá. El in-

terés de este estudio radica en la obtención de las «constantes» que pueden determinar un efecto-demostración a través de ambas experiencias. De su estudio, Anderson deduce: a) Solamente cuando no existen procedimientos de fijación de salarios con cierta solidez en una industria, pueden seguirse modelos establecidos en otra. b) Los tipos de salarios que se adopten como consecuencia del «efecto-demostración» en una industria, deben ser compatibles con la situación de la misma, lo que por fuerza indica cierta relación de mercado entre la industria que «adopta» y la industria que general el «efecto-demostración». c) En todo caso, no deben existir otras expectativas que depriman la influencia de los salarios inducidos en su papel de «salarios satisfactorios».

V. LANE RAWLINS: *Manpower Programs for Disadvantaged youths*. Págs. 184 y siguientes.

STEPHEN R. ENGLEMAN: *Job Corps: Some Factors Affecting Enrollee Earnings*. Páginas 198 y sigs.

E. HARDIN y M. E. BORUS: *Benefits and Costs of M. D. T. A. - Ara retraining*. Páginas 216 y sigs.

W. R. SCHRIVER y R. L. BOWLBY: *Vocational Training and the Income Education*. Págs. 229 y sigs.

F. T. MALM: *Britain's Training Act: A Manpower Revolution?* Págs. 245 y siguientes.

La casualidad —como advierte el Consejo de Redacción de la revista— ha hecho que en este número se reúnan cinco trabajos muy relacionados entre sí, ya que tratan todos de los programas de formación profesional puestos en funcionamiento por el Gobierno de los Estados Unidos, salvo el último, que se refiere a la Gran Bretaña. Por nuestra parte, vamos a exponer, en síntesis, el conte-

nido de cada uno de ellos, ya que muchos de sus extremos ofrecen un interés muy relativo al lector español.

En el primero, Rawlins examina los principales sistemas que se han articulado para ayudar a los jóvenes «desaventajados», es decir, que sufren alguna incidencia que les coloca en posición desventajosa respecto al común. Estos programas —concluye el autor— han dado resultados positivos aunque no uniformes. En su artículo, Engleman efectúa un análisis regresivo de las variables relacionadas con el éxito en el empleo (definido por los ingresos que proporciona), entre los encuadrados dentro de uno de estos programas (Job Corps). Los resultados de su investigación indican que la raza, edad, educación y otros factores se interaccionan en un modelo complejo y significativo, que probablemente no se obtendría utilizando un análisis clásico.

Los autores de los dos siguientes artículos examinan los beneficios que obtienen quienes participan en cursos de formación profesional de acuerdo con una preferencia expresada. En el primero, Hardin y Borus realizan un detallado análisis de la razón beneficio/coste, con la duración e intensidad de los diferentes cursos. Los autores sugieren, en base a esto, que programas de más corta duración que los actuales, reportarían mayores ventajas. Schriver y Bowlby centran su análisis en las diferencias educacionales existentes entre quienes participan en este tipo de cursos. Los resultados de su investigación indican que aquellos que tienen mayor educación escolar tienden a ganar más que sus compañeros en menos años de enseñanza normal. De esta manera, el sistema de formación profesional preferencial no parece desequilibrar la relación educación-ingresos que ha sido típica hasta ahora.

Finalmente, Malms analiza la *Britain's Training Act*, un programa de formación

profesional cuyo objeto no es solamente mejorar la situación de los descalificados sino estimular los esfuerzos de la industria —en toda la economía— que se dirijan al perfeccionamiento de la formación profesional. Sus conclusiones subra-

yan los problemas que ha planteado el complicado sistema de financiación previsto por la ley, pero sugiere la necesidad de que tales estímulos se perpetúen en el futuro a la vista de los resultados. MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ.

F R A N C I A

DROIT SOCIAL

Núm. 3, marzo 1972.

Derecho económico y profesional:

André-Hubert Mesnard aporta un trabajo titulado «Hacia un nuevo planteamiento de las relaciones entre las colectividades públicas y las asociaciones privadas de interés general», en el que aborda el problema de las relaciones jurídicas entre el poder público y las asociaciones privadas en materia social, educativa y cultural, realizando un estudio no sólo del reparto de actividades entre el sector público y el privado, sino también de las peculiaridades jurídicas de ambos sectores, para acabar proponiendo un sistema de restructuración de las relaciones entre los mismos, mediante la aportación de una serie de ideas que —en sus palabras— «no son más que puntos de reflexión que necesitarían ser precisados y debatidos largamente con todos los interesados».

Trabajo:

Gérard Ducher firma «El interesamiento de los trabajadores en los beneficios de las Empresas tres años después de la entrada en vigor de la Ordenanza de 17 de agosto de 1967», Ordenanza que representa el punto final de un movimiento «casi tan antiguo como el propio capitalismo industrial», pues ya a mediados del

siglo XIX Fournier en su *Falansterio* y Luis Blanc en su *Taller Social*, habían concebido la idea de la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, proyectos que, aunque no produjeron la profunda transformación económico-social que esperaban sus autores han pasado, no obstante, a la posteridad mediante las Sociedades Cooperativas Obreras de Producción (SCOP), que de ellos derivan.

Bajo la III República, en plena guerra mundial, el Parlamento votó la ley de 26 de abril de 1917 creando las Sociedades Anónimas de Participación Obrera (SAPO), que asociaban a los trabajadores tanto a la gestión como a los beneficios de las Empresas, y que, si bien tuvo una aplicación muy limitada, no quedó en letra muerta ya que, después de la liberación, algunas Empresas periodísticas —especialmente diarios regionales— adoptaron el estatuto SAPO. Durante el período de la IV República los proyectos de ley se sucedieron, aunque sin resultado positivo, siendo el general De Gaulle el inspirador de la Ordenanza de 7 de junio de 1959, que prevé un sistema, totalmente voluntario, que puede revestir tres formas: participación en los resultados; participación en el capital o en una operación de autofinanciación, y participación en el incremento de la productividad. Dado que los efectos de esta Ordenanza fueron decepcionantes (nunca ha habido más de doscientos acuerdos en vigor), el Gobierno encomendó, en

1961, a una Comisión presidida por M. Pierre Masselin un estudio sobre los medios para mejorar la situación, encargo repetido en 1966 a una nueva Comisión, presidida esta vez por M. Mathey, y que desembocó en la Ordenanza vigente, de 17 de agosto de 1967, cuyas notas características son las siguientes:

1. Carácter obligatorio para las Empresas con más de cien trabajadores, siendo voluntaria la aplicación de la Ordenanza para las Empresas que ocupen a cien, o menos, trabajadores.

2. Atribución de una parte del beneficio, es decir, del resultado económico efectivamente obtenido por la Empresa y que tiene su reflejo en una fórmula matemática.

3. Esta atribución de beneficios no comporta carga fiscal suplementaria alguna ni para las Empresas ni para los trabajadores, pues no supone una distribución inmediata de fondos, sino que debe traducirse en una inversión, bien en la misma Empresa o en el mercado financiero, mediante acuerdo entre empresario y trabajadores.

4. Para lograr los objetivos así fijados, empresarios y trabajadores pueden adoptar el sistema-tipo fijado en la Ordenanza, o pueden determinar otras modalidades de aplicación, mediante un acuerdo particular, a condición de que éste respete los principios fundamentales establecidos en la Ordenanza y suponga para los trabajadores ventajas al menos equivalentes a las previstas en la misma. Estos acuerdos pueden ser suscritos, bien a nivel de Empresa (las partes signatarias serían la dirección de la Empresa y los representantes sindicales o la delegación de personal en el Comité de Empresa), bien a nivel de rama de actividad (acuerdos suscritos entre los representantes de las organizaciones sindicales patronales y obreras).

El análisis de la atribución asignada a cada productor en el primer año de vigencia de la Ordenanza (ejercicio de 1968) arroja una media de 353 francos, suma evidentemente modesta, aunque no despreciable —en sentir del autor— si se tiene en cuenta que «la constitución de un capital es normalmente un proceso acumulativo y lento y que la atribución anual de una suma igual al 3 por 100 del salario, libre de impuestos y preservada de la depreciación monetaria por un interés, permite constituir, en el transcurso de la vida profesional, un capital equivalente a un año de salario». Guy Caire aborda «La situación social», haciendo notar el enrarecimiento cada vez mayor del clima social, mediante el análisis de una serie de problemas (alza de precios, desempleo, negociación colectiva, etc.) que «caracterizan... la actualidad social inmediata».

Seguridad Social:

«Un giro en el régimen de prestaciones familiares» es el artículo firmado por Jacques Hochard, en el que pasa revista a una serie considerable de modificaciones fundamentales introducidas en el Libro V del Código de la Seguridad Social, concretamente de sus artículos 510 a 564, relativos a las prestaciones familiares, por una serie de disposiciones aparecidas últimamente y que son, en síntesis, las siguientes: la ley de 23 de diciembre de 1970, que instituye el subsidio de orfandad; la ley de 13 de julio de 1971, relativa a diversas medidas referentes a los subnormales; la ley de 16 de julio de 1971, que instituye un nuevo tipo de pensión de alojamiento, y la ley de 3 de enero de 1972, que contiene un cierto número de disposiciones tendientes a mejorar la situación de las familias. Disposiciones todas ellas que, en su conjunto, suponen una nueva orientación de las prestaciones familiares y cu-

yas innovaciones fundamentales inciden sobre los puntos siguientes: 1. Modificación de la noción misma de prestaciones familiares. 2. Extensión del concepto de beneficiario a personas diferentes de los hijos, siempre y cuando estén a cargo del titular. 3. Búsqueda de una especialización muy acentuada. 4. Determinación de las prestaciones de acuerdo con la cuantía de los ingresos. 5. Tendencia a reagrupar las prestaciones sociales de pago periódico.

Por otro lado, el autor, refiriéndose a las particularidades de las nuevas prestaciones las divide en tres grandes categorías:

1. Prestaciones relativas al trabajo y prestaciones concernientes a la madre no trabajadora por su estancia en el hogar. Se encuentran contenidas en la ley de 3 de enero de 1972 que ha fijado nuevas reglas para la prestación por salario único y para la madre que permanece en el hogar y que, asimismo, ha creado una prestación dirigida a compensar los gastos de guardería infantil y una cotización de vejez para las madres no trabajadoras.
2. Prestaciones relativas al alojamiento que, si bien datan de 1948, han sido modificadas por la ley de 3 de enero de 1972, que extiende su campo de aplicación, y por la ley de 16 de julio de 1971, que crea una nueva prestación de este tipo.
3. Prestaciones por subnormales, tanto menores como adultos, contenidas en la ley de 13 de julio de 1971.

Pierre Jean nos ofrece unas «Reflexiones sobre el campo de aplicación de la economía de la salud y sobre la necesidad de una formación en este terreno», texto de una conferencia pronunciada por el autor en la apertura de una sesión internacional de planificación sanitaria organizada por la OMS.

Cierra el número Yves Saint-Jours con unos comentarios jurisprudenciales.—JESÚS M. GALIANA MORENO (Universidad de Murcia).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 3, 1971.

IRVING LOUIS HOROWITZ: *La condition de la classe ouvrière aux Etats-Unis, 1970* (La condición de la clase obrera en los Estados Unidos, 1970). Páginas 249-263.

El análisis de los condicionamientos económico-sociales y de los comportamientos en términos de estructura de los trabajadores ilustra suficientemente el dilema de la clase obrera: parece incapaz de funcionar por sí misma, aun como clase. La confusión reinante entre sociólogos y teóricos marxistas permite al autor intentar un esbozo de las motivaciones y actitudes de la clase obrera en Estados Unidos —lejanas de las del clásico movimiento obrero europeo—, partiendo de la crítica de posturas «ortodoxas» o «revisionistas» que desconocen —o prefieren desconocer— el fracaso de las políticas de clase.

La obra de Ernest Mandel, prototipo de la tendencia «clásica», supone en el proletariado una creciente fuerza hacia la *homogeneización*. La clase obrera sigue siendo un movimiento de vanguardia, susceptible de llegar a la revolución conducida por las organizaciones sindicales. Tal conclusión no deja de parecer ingenua al evocar la especial coyuntura estadounidense: la polarización de los problemas de clase y los raciales ha arrastrado al proletariado hacia la derecha. La tendencia al conservadurismo no es —parece así claro— algo impuesto desde el exterior por la ideología burguesa o por el dañino efecto de las comunicacio-

masas de masas, sino proyección misma del proletariado.

Por el contrario, Seymour Martin Lipset afirma el autoritarismo de la clase obrera que se asienta sobre una serie de variables, entre ellas el débil nivel de instrucción, la inseguridad económica, escasa participación en organizaciones políticas... En sus actitudes sociales, observa, las masas populares son adictas a los programas liberales de izquierda en el terreno de los problemas económicos, pero la relación se invierte en cuestiones sin incidencia económica.

Sin embargo, estos análisis no pueden llevarse a cabo sino en el conjunto de una situación; todo comportamiento político es relativo, de tal modo que la clase obrera aparece ligada a la ideología americana, participando de su política de grupos de interés y electoral. Es así que ha dejado de ser revolucionaria. El pretendido autoritarismo que se le asigna no es sino el recurso a una calificación en cierto modo diferenciada, ya que no socialista.

Legget, entre otros autores, abandonando el camino de los anteriores, pretende llegar a una verificación empírica a través de la técnica de la encuesta. De sus investigaciones extrae la conclusión de que la conciencia de clase puede anidarse en los grupos de trabajadores marginados o sumidos en problemas étnico-raciales. Si por referencia a cuestiones de esta índole es apreciable la *heterogeneidad* de la clase obrera (afirma frente a Mandel), ésta puede constituirse como grupo de presión a gran escala a través de la unión de organizaciones próximas basadas en sus intereses específicos —étnicos o raciales— que se definan por su voluntad de promover las necesidades y la posición de la clase obrera en la sociedad, ya que ésta no es capaz de cubrirlas.

Las actuaciones de la clase obrera pueden denotar modos de acción progresis-

tas, pero Legget no se muestra optimista desde el punto de vista de la revolución a hacer. No se ve en esto una excepcional situación de la coyuntura ni forzosamente la militancia va a encuadrarse en políticas de masa a la izquierda.

Siendo estas observaciones más exactas que las de Mandel o Lipset, quedan todavía algunos puntos de análisis que pueden ofrecer cierto interés.

El fenómeno más grave al que asistimos es el de la sustitución del concepto de clase, en su acepción clásica, por el de profesión. El sentimiento de identidad de clase es menos fuerte que el de distinción étnica o racial, y éste, por otro lado, encuentra su campo propicio entre los trabajadores no calificados. Cada vez hay más distancias entre las distintas categorías de trabajadores, y en esta situación no es posible la existencia de un movimiento obrero fuerte. El triunfo de la especialización y la profesionalización —como tales anti-políticas y anti-ideológicas— culmina con la integración de los trabajadores en el estrato de la mayoría, sus intereses se reducirán, pues, a incrementar su propio bienestar económico dentro del *statu quo*.

El autor, dadas estas coordenadas, considera improbable una evolución sindicalista hacia la izquierda, antes bien los Sindicatos podrían orientarse hacia la derecha, y ello por varias razones:

1. La clase obrera americana carece de raíces o precedentes en la izquierda, al menos desde fines del siglo XIX.
2. El Sindicato aparece conformado plenamente en el cuadro de la legalidad.
3. Son una minoría los obreros organizados. El surgimiento de un partido político independiente no tiene bases en qué apoyarse, pues carecería de la fuerza suficiente como para mantenerse aislado o quedaría por

el contrario, mermado en su eficacia al tener que contar con una vasta coalición de intereses.

4. El trabajador americano goza del estatuto de ciudadano, puede desenvolverse y utilizar los medios legales a su disposición.

5. La clase obrera tiene el objetivo de que sus hijos accedan a estratos superiores. Desaparece así la militancia en el seno de la familia.

6. Se ha perdido la confianza en el Sindicato o a consecuencia de sus muchos abusos.

Un hecho es evidente, si los trabajadores han sabido organizarse en términos de grupos de interés para alcanzar determinadas conquistas, la satisfacción de éstas no ha producido una mayor presión cualitativa en la esfera de reivindicaciones. La clase obrera no ha seguido en la lucha.

A confirmar estas conclusiones anteriores viene la complejidad que ha alcanzado la industria americana que se conjuga con la incapacidad material de los trabajadores (por su bajo nivel de instrucción y de aptitudes tecnológicas) para asumir el control industrial. El dato es elocuente, perdida la experiencia de los problemas industriales los trabajadores han llegado a desinteresarse de estas cuestiones, les interesa más poder llegar a un nivel aceptable de consumidor que su carácter de productor. De ahí su miedo a los grupos de negros y estudiantes activos políticamente.

La reconstrucción de un movimiento obrero de izquierda no puede ser sino el hecho de nuevos trabajadores ya radicalizados: estudiantes, por los conocimientos que exige el control de la industria, y negros, por la marginación que arrastran. Pero ninguno de estos grupos entra en la industria de modo masivo.

La explicación de la aplicación de la clase obrera a la defensa de sus intere-

ses económicos no puede razonarse sino considerándola en sus comportamientos y en sus actitudes como un grupo de interés; se ha perdido la noción de movimiento obrero, puesto que, en la medida en que los trabajadores no tienen reivindicaciones políticas que formular relativas a la sociedad, sino mejoras que les proporcionen satisfacción, el esquema del grupo de interés les resulta suficientemente adecuado.

Ante esta catastrófica realidad el autor entrevé una lejana, pero factible, posibilidad: la unión entre el trabajo técnico y las actividades profesionales —dirigentes y ejecutores del trabajo— en lucha contra un sistema de propiedad que escapa a todo control y que se limita a recoger los resultados del trabajo. Opción que llevaría consigo, al menos como meta, la realización de los postulados fundamentales del socialismo.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

Núm. 4, 1971.

SABINE ERBÈS-SEGUIN: *Les acteurs sociaux dans l'inflation* (Los actores sociales en la inflación). Págs. 371-385.

La autora intenta realizar un estudio, desde el punto de vista sociológico, del fenómeno de la inflación, exponiendo las dificultades que para un sociólogo pueden presentarse en tal estudio, pero, a la vez, considerando que la inflación resulta como todo en los elementos estructurales-económicos, de un análisis de los comportamientos de los grupos sociales. Sin embargo, la autora prefiere, para comenzar su trabajo, realizar una distinción entre los elementos estructurales y los comportamientos, entendiendo los primeros ligados a un cierto estado de la sociedad en la cual se producen, y los segundos, como las actuaciones emprendidas por los agentes económicos para

influenciar, modificar y utilizar estos mecanismos, estimando que la tendencia existente en ciertos estudios actuales sobre la inflación, proviene de una insuficiente distinción entre unos y otros, o, a menudo, de su voluntaria confusión. Además dice que actualmente estamos llegando a una transformación del proceso de la inflación y, sobre todo, de su forma de análisis por los economistas, ya que de accidente que podía darse en determinados ciclos económicos, se viene considerando como un hecho permanente en la situación económica internacional, y analizar la inflación desde aquel punto de vista es afirmar que el fenómeno está ligado a un tipo de sociedad en el cual se produce, intentándose la búsqueda de medios de lucha contra él mismo, no desde un ataque a sus aspectos estructurales, sino más bien atacando sus consecuencias (ya que no se puede actuar sobre el mal se intenta reducir sus consecuencias). Pero los economistas neoliberales creen, sin embargo, que luchar contra la inflación estructural es luchar contra la forma de organización socio-económica. Partiendo de esta idea intentará la autora, distinguiendo varios niveles de inflación, enfocar el problema de los comportamientos de los grupos sociales.

Examina a continuación los distintos niveles de análisis de la inflación para eliminar ciertos aspectos no relevantes desde un punto de vista sociológico.

1. *El fenómeno estructural o la inflación por la demanda*

Hay que distinguir entre este fenómeno estructural y la inflación por los costes que resulta desde esta perspectiva un fenómeno derivado y, sobre todo, la fuente de argumentos para los grupos sociales en lucha. Como el estudio de la inflación estructural compete únicamente al economista, y el sociólogo no intervie-

ne más que para examinar las actuaciones de los agentes económicos, no se profundiza aquí en este punto a fin de no mezclar elementos.

2. *La inflación por los costes*

Es, en primer lugar, la búsqueda de garantías contra la inflación estructural, y su resultado, el primer comportamiento de los agentes económicos: trabajadores, empleadores y Estado. Esta búsqueda de garantías conduce más que a frenar el proceso a prolongar y ampliar sus consecuencias. Puede llegarse partiendo de estos hechos a un análisis sociológico de los comportamientos y a un análisis económico de sus consecuencias, no hay que considerar la inflación como un hecho, sino intentar aprehenderla a nivel de las respuestas que se le dan y que tienen por efecto no crear el problema, sino solamente ampliarlo.

Existe además en este punto un segundo aspecto muy interesante para el sociólogo: no hay solamente una voluntad de «corregir» las distorsiones que se producen en el reparto de la renta nacional en el curso de la evolución coyuntural, sino además una puesta en cuestión de la forma de reparto de esta renta. Para algunos esta forma de comportamiento es en sí inflacionista, es la inflación por las «tensiones sociales», si entendemos así tenderemos solamente a la búsqueda de paliativos a la inflación estructural, pero también podemos entenderlo a la inversa, es decir, que se trata de un fenómeno privilegiado para poder cuestionar las propias estructuras.

Se realiza a continuación un análisis de las soluciones dadas por los economistas, según sean éstos liberales o marxistas, para evitar esta inflación por los costes, y termina este punto la autora diciendo que el debate sobre la inflación no es una simple discusión sobre el porcen-

taje del aumento de salarios, ni siquiera sobre la elección de los mecanismos monetarios adecuados, sino que se trata del problema de los modos de producción.

— *Los comportamientos de los agentes económicos*

Una rápida ojeada sobre la actuación de los agentes económicos en el terreno de los salarios y de la producción permite constatar una gran diversidad de comportamientos: los Sindicatos ora se lanzan a una campaña reivindicativa de los salarios mientras que la subida de precios se ha congelado, ora después de aumentos de salarios en determinadas ramas de la producción acompañados de fuertes alzas de precios, se lanzan a la huelga persiguiendo entre otros objetivos el aumento de salarios en aquellas ramas que no lo habían conseguido antes; los empleadores bien conceden fácilmente aumentos de salarios a pesar de las recomendaciones gubernamentales en contrario, bien ceden después de una larga resistencia y cuando los precios han aumentado ya de forma considerable, o bien se insiste en la necesidad de ligar los aumentos de salarios al incremento de la producción. El Estado, en fin, posee toda una gama de acciones posibles, desde la no intervención hasta el control total de las negociaciones salariales.

Los comportamientos posibles son, pues, los siguientes: la acción del Estado reviste tres modalidades: a) Una acción dura, bloqueo más o menos estricto de precios y salarios, acompañado de acciones sobre la masa monetaria (crédito, reservas bancarias) más que sobre el sistema fiscal. Ese tipo de acción aparece ligado a períodos de expansión económica y está destinado a luchar contra la exarcebación de la inflación estructural gracias a la utilización de argumentos tomados de la teoría de la inflación

por los costes, generalmente acompañada de una acción técnica sobre la moneda. b) Una acción de persuasión que se esfuerza en controlar los aumentos futuros de salarios por su relación con un aumento de la productividad nacional o por Empresa, este tipo de acción no se acompaña necesariamente de medidas monetarias o fiscales. c) Una acción limitada y, sobre todo, orientada hacia una redistribución de las rentas por medio del sistema fiscal, acompañada de un control pero sin bloqueo.

Se trata con estas actuaciones, sino de hacer desaparecer la inflación estructural, atenuar sus efectos a nivel de las estructuras monetarias.

Para los empleadores también son posibles tres formas de actuación, según el estado de la coyuntura, pero el análisis es aquí más complejo, ya que se mezcla, a la vez, el impacto del «ambiente» nacional y los fenómenos propios de la rama de producción o de Empresa. El caso más simple es el de retroceso en la economía, los empleadores rehusan toda concesión que comporte incidencias financieras, amenazando incluso con cerrar sus Empresas, lo que llevaría a los trabajadores al desempleo. Otro tipo de actuación se da en el período de puesta en marcha de la economía, en el que hacen llamada a argumentos productivistas y a una mejor organización de la producción, a fin de conquistar mercados gracias a costes de producción competitivos, respondiendo a todas las demandas de aumentos de salarios. Por último, en el período de expansión continua, en el que conviene hacer una distinción del comportamiento de los empleadores según se trate de un sector oligopolístico o bien de un sector competitivo; en el primer caso, los empresarios ceden fácilmente a las peticiones de aumentos de salarios, ya que están seguros de poder repercutir sobre los pre-

cios de venta, nos encontramos aquí ante verdaderos monopolios bilaterales en que empresarios y trabajadores actúan concertadamente contra el consumidor y, a menudo, contra el Estado; en el segundo caso, los empresarios se oponen siempre al aumento de salarios.

Se analiza, por último, la forma de actuar de los Sindicatos, que aun no siendo las únicas víctimas de la inflación, son la fuerza defensiva más organizada contra sus consecuencias. Cuando la economía se encuentra en período de *stagflation*, los Sindicatos tienen una muy débil capacidad de influencia; en período de puesta en marcha económica parece que los Sindicatos se esfuercen por actuar sobre aspectos no salariales: empleo, condiciones de trabajo, etc., y es únicamente cuando se producen acciones de envergadura sobre los salarios, siendo entonces máxima la fuerza de los trabajadores. Este es, sin duda, el período en que los conflictos entre empresarios y trabajadores llegan a ser más agudos, sobre todo, en un sistema competitivo.

— Esbozo de un modelo de análisis

Este breve examen de los comportamientos de los actores socio-económicos permite pensar que el argumento anti-inflacionista es manejado de manera variable por cada uno de ellos, según la coyuntura.

Intenta la autora como final de su trabajo resumir las posiciones más probables le cada uno de los actores y el tipo de acción que obligan a realizar a los otros, ciñéndose al caso francés. Determina tres situaciones límite:

a) Los períodos de *stagflation* son aquellos en los que el papel del poder público es el dominante, pero la técnica empleada por el Estado no es la de métodos autoritarios, sino más bien per-

suasivos, y cita como ejemplo lo ocurrido en Francia en 1970, en que se ha ensayado una nueva política social por la vía de las convenciones salariales entre el Estado y sus empleados del sector nacionalizado.

b) En período de puesta en marcha económica el Gobierno intenta, sobre todo, limitar los efectos de la inflación por medio de una política monetaria y fiscal, ejerciendo una vigilancia sobre precios y salarios, los empresarios intentan limitar los aumentos salariales al porcentaje de crecimiento de la productividad y los Sindicatos para desviar las dificultades en las discusiones de Empresa desarrollan campañas nacionales sobre temas no salariales. Esta fase la ha conocido Francia en 1971 con la campaña sobre las jubilaciones.

c) Por último, en la fase de expansión en la cual se encuentra actualmente Francia es en la que el Gobierno puede intervenir de una manera autoritaria sobre precios y salarios, ya que en los otros casos duda en hacerlo por el riesgo de desempleo que lleva consigo. Este período es aquel en el cual la lucha es más viva, pero la distribución de los papeles puede variar según los sectores sean oligopolísticos o competitivos; como sector oligopolístico examina la situación americana, pero en Francia podemos considerar que las Empresas se encuentran en una situación competitiva y se asistiría a una acción conjunta del Gobierno y los empresarios contra las demandas de aumentos de salarios, y susceptibles, si no de crear, por lo menos de aumentar las tendencias inflacionistas, y ya que los períodos de expansión son aquellos en los que las huelgas pueden ser más eficaces, por la pérdida de producción que entraña para los empresarios, estima que existen grandes posibilidades para que se den en Francia conflictos numerosos, violentos, pero relativamente cortos.—M.^a LUZ SÁNCHEZ.

I T A L I A

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 2, marzo-abril 1972.

GIOVANNI PELLETTIERI: *I licenziamenti individuali: art. 18 Statuto dei Lavoratori e art. 8.º, legge núm. 604.*

Sostiene el autor que es erróneo afirmar que constituya una gran innovación el precepto del artículo 18 del Statuto dei Lavoratori, cuando regula los efectos del despido injustificado y determina el derecho a la conservación del puesto de trabajo a todos los trabajadores.

La afirmación trae su origen del análisis de la situación configurada por la ley de 15 de julio de 1966, núm. 604. Tal norma ha sido objeto de grandes críticas, tanto por parte de la doctrina como de la jurisprudencia, por entender que aunque limitó —a diferencia de lo que sucedía con el artículo 2.118 del Código civil— la facultad de despedir a los supuestos en que existiese justa causa, sin embargo, había dejado sin contenido tal declaración, ya que ofrecía al empresario la opción entre readmitir o indemnizar al trabajador despedido sin que concurriera aquel requisito.

Mas Pellettieri sostiene que tales críticas no son admisibles, ya que la afirmación de quienes señalan que la ley no limitó la facultad del empresario de despedir, sino que únicamente añadió la obligación de no hacerlo sin justa causa, no es exacta. En efecto, el precepto del artículo 8.º contiene una doble sanción de diversa gradación: la principal consiste en la obligación que sobre el empresario recae de readmitir, y sólo en el caso de que la incumpla entrará en acción la segunda, con carácter supletorio: el re-

sarcimiento del daño. Este es el efecto normal ligado a las obligaciones de hacer en las que no se puede compeler al obligado a que cumpla contra su voluntad. La especialidad consiste en que la propia ley establece la indemnización por tal incumplimiento, con lo que el daño realmente sufrido carece de importancia al determinar aquélla.

Además, el artículo 18 del Statuto no establece expresamente la nulidad de la resolución injustificada del contrato, lo que se hace preciso, en caso de producirse este supuesto, el recurrir a la normativa de la ley 604. Por ello, la pretendida innovación consistiría en la clara y terminante proclamación del derecho del trabajador a ser reintegrado a su puesto de trabajo cuando fue objeto de un despido sin causa justificada, no es sostenible si se tiene en cuenta el ámbito real de la ley del 66.

La verdadera innovación aparece cuando se reconoce al trabajador un período de tiempo (30 días) mayor que aquel (3 días) establecido por la ley del 66 para aceptar o no la innovación del empresario de reintegrarse al trabajo y al atribuir a la sentencia de primera instancia ejecutividad inmediata.

GIUSEPPE PERA: *La rilevanza dell'interesse dell'impresa nella motivazione dei licenziamenti collettivi.*

La situación legal en Italia presenta una notable laguna en lo que se refiere al tema de reestructuración de las Empresas que acarree la reducción de la plantilla, a diferencia de lo que sucede en Alemania, Francia y España.

La cuestión se centra —según el autor— en determinar si es posible al em-

presario llevar a cabo tal reestructuración, con el consiguiente despido de algunos trabajadores libremente, o si, por el contrario, tal actuación puede ser sometida al control jurisdiccional.

La norma básica a tener presente es el artículo 11 de la ley de 15 de julio de 1966, núm. 604, sobre despidos «individuales», cuando establece: «la materia de despidos colectivos por reducción de personal está excluida de la presente ley». Pera sostiene una interpretación personal de este precepto, señalando que no ha sido aceptado por un sector importante de la doctrina, en base a los principios de libertad económica y al de interés del trabajador en la conservación del puesto de trabajo: «En cierto sentido ningún despido está excluido de la normativa legal, y el sentido profundo del artículo 11, en el que hay también un matiz de garantías constitucionales, está en el hecho de que garantiza al empresario una valoración absolutamente libre en lo que se refiere al personal, según un cálculo económico, que es la explicación del artículo 41 de la Constitución y que en cuanto tal está exento de control, es decir, fuera de las normas imperativas de la ley. Por el contrario, a mi parecer, en los despidos singulares que se derivan de la decisión fundamental del empresario, éste ha de aportar razones objetivas que determinen la elección de los trabajadores concretos afectados por el despido y no de otros.»

El problema está en determinar si es posible que el empresario decida poner fin a su actividad o reducirla, y, por tanto, dar por terminados todos o algunos de los contratos de trabajo simplemente porque no quiere seguir al frente de la Empresa. La postura de Pera, basada en la interpretación del artículo 41 de la Constitución («L'iniziativa economica privata è libera...») es terminante: El empresario es absolutamente libre para poner fin a su actividad cuando lo estime

conveniente, no cabiendo control alguno de tal decisión.

Mas dado este punto de partida, que colocó al autor —son sus propias palabras— en la extrema derecha de las distintas posiciones, su desarrollo le llevó más bien hacia la izquierda. En efecto, supuesta la imposibilidad de controlar la decisión general del empresario de reducir el personal, sin embargo, no puede elegir libremente a quienes vaya a despedir, sino que deberá determinarlos según criterios justificados, que podrán ser verificados por el juez, y ello por aplicación de la ley citada, ya que respecto a cada trabajador el despido es individual. Además, ha de tenerse presente que tal despido no ha de ser discriminatorio por aplicación del artículo 15 del *Statuto*.

Pues bien, ¿cuáles han de ser estos criterios objetivos a utilizar?:

1. En el plano del ordenamiento general (para los sectores distintos del industrial) está únicamente el artículo 3.º de la ley 604, lo que supone que el empresario puede despedir a quien estime menos útil para su actividad, sin tener en cuenta criterios de mayor antigüedad, o de que el trabajador soporte mayores cargas familiares. Siempre vigente la prohibición de trato discriminatorio.
2. En el sector de la industria. El acuerdo interconfederal de 1947 establecía la necesidad de intervención de las Comisiones Interne y la determinación de los despidos debía hacerse en base a criterios objetivos, *entre los cuales* antigüedad, cargas familiares, capacidad técnica y de rendimiento. Por el contrario, el acuerdo de 20 de diciembre, convertido en ley delegada de 14 de julio de 1960, establecía *los siguientes* (con lo que, a diferencia del acuerdo del 47, no pueden utilizarse otros) exigencias técnicas y de rendimien-

to, antigüedad, cargas de familia y situación económica. Por último, el acuerdo de 5 de mayo de 1965 menciona, con fórmula abreviada, las exigencias técnicas y productivas, la antigüedad y las cargas familiares.—

ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ.

RIVISTA ITALIANA
DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 5, septiembre-octubre 1971.

GIORGIO PIER SABATINI: *Nueva ocupación y revocación de la pensión de invalidez.*

La vuelta al trabajo del inválido puede tener lugar por uno de los tres medios siguientes: por su integración espontánea, por su admisión obligatoria o por cualquiera de ellas previa su rehabilitación. El primero es típico de los pequeños establecimientos comerciales y coyunturales, sometidos al «alea» de la ganancia y que no tienen carácter de normalidad o continuidad. El segundo, en virtud del artículo 38 de la ley de 2 de abril de 1968, salvo los supuestos en que hayan perdido toda su capacidad de trabajo, o puedan ocasionar daño a sus compañeros. Los últimos hacen referencia a la reeducación, recuperación, orientación profesional y la rehabilitación, mediante la realización de un nuevo aprendizaje.

Los factores que influyen en la revocación son dos: La desaparición del impedimento físico por la readaptación al trabajo, de forma que se pueda desarrollar una actividad sin excesivo esfuerzo y con ganancias casi normales que no lo sean a título caritativo; y una mejoría psicofísica, que capacite para obtener unas ganancias no inferiores a la tercera parte de las que anteriormente percibiera. Ambos factores, sin embargo, no pueden considerarse separados, identificando la

readaptación al trabajo, con la simple integración en el mismo, toda vez que el primero tiene carácter estrictamente biológico en cuanto supone «una disminución del defecto», o «una readaptación funcional reeducativa o compensatoria» y, a su vez, aunque se hubiera logrado esta última, el desarrollo de la actividad se constituye en presupuesto del factor que consiste en la recuperación de la capacidad de ganancias.

Históricamente, la opinión dominante al respecto en la doctrina y jurisprudencia ha evolucionado desde considerar relevante la nueva recuperación biológica hasta la postura actual, de admitir la revocación con independencia de ella, y por el mero hecho de recuperar la capacidad de ganancias, no identificando así «capacidad de ganancias» con «capacidad de trabajo».

No obstante tal evolución, permanece aún la cuestión del valor probatorio que ha de concederse a la vuelta al trabajo o a la rehabilitación para determinar la existencia de una capacidad de ganancias: el valor de la primera es mantenido por el INPS, mientras que la medicina legal sostiene el de la simple rehabilitación. A tal objeto se afirma, de un lado, que el desarrollo de una actividad ya presupone las ganancias, mientras, por otro, puede ser contraproducente que el inválido no actúe su capacidad residua de trabajo por temor a perder la pensión, en cuanto que éste podría ser aliciente para lograr su recuperación. A tal efecto, la *Jurisprudencia continúa negando valor* a la simple mejoría física mientras no se obtengan unas ganancias en los indicados términos, incumbiendo, además, la prueba de ello al Instituto asegurador.

Juicio aparte merece el tema de los inválidos obligatoriamente empleados. Ante la cuestión de si ello significa realmente una capacidad de ganancias, la Corte Suprema estima necesario que tal ocupación tenga los caracteres de «continui-

dad», «normalidad» y desarrollo de la actividad sin daño ni excesivo esfuerzo, a más de que éstas sean superiores a un tercio de las normales, que, por otra parte, han de corresponder a beneficios reales de la empresa; parte así del supuesto de que la ocupación de inválidos supone una carga de la sociedad, deudora de éstos, que es asumida por la Empresa.

FRANCESCO INTRONA: *Neurosis por "apetencia" e invalidez pensionable.*

Se discute si la «neurosis por "apetencia"» constituye objeto de invalidez pensionable. En este sentido se afirma, en cuanto a su permanencia, que la concesión de la pensión supondría la desaparición de la enfermedad. La jurisprudencia, sin embargo, opta por el reconocimiento de ella, negando la certeza de lo anterior.

Una segunda cuestión es la que plantea la voluntariedad del sujeto en la adquisición de la enfermedad, desde el momento en que por circunstancias sociales, psíquicas o físicas, y al alcanzar una determinada edad, cree haber consolidado ya su derecho a pensión, simulando, en ocasiones, la enfermedad o la incapacidad. En tal caso conviene distinguir las formas puras de simulación de aquellas otras en que permaneciendo reales determinadas circunstancias, la posibilidad de obtener la pensión sólo actúa como consecuencia de las anteriores en la génesis de la enfermedad.

GIUSEPPE PERA: *Innovaciones sobre el tema de recursos administrativos por las pensiones de Previsión Social.* Páginas 739-757.

El título III del Decreto-ley de 30 de abril de 1970, núm. 639, reglamentando a la ley de 30 de abril de 1969, núm. 153,

regula lo referente a «recursos y controversias en materia de prestaciones». En él se establece el recurso del Comité Provincial del INPS, contra los acuerdos adoptados por la Sede Provincial; plazo para que ésta decida sobre las solicitudes de pensión, y la acción por prestaciones en el Seguro contra la tuberculosis y el desempleo.

Al no estar incluida en el enunciado de materias se deduce la invariabilidad y subsistencia de la anterior normativa referente a contribuciones obligatorias. Sin embargo, en este caso la ley delegada sobrepasa los límites establecidos por la delegante en cuanto que, fuera del título III, en el artículo 13-3, determina la competencia del Comité especial del Fondo de pensiones de los trabajadores dependientes «en materia de contribuciones debidas a éste».

El contenido del título III es el siguiente: «La sede del INPS debe resolver sobre las demandas de pensión en el plazo de ciento ochenta días desde la fecha de presentación. Transcurrido éste, el interesado puede recurrir al Comité Provincial competente, compuesto de veintinueve miembros de los que quince son representantes de trabajadores. Contra su decisión cabe recurso ante distintos órganos según la materia (si afecta al Seguro Obligatorio de Vejez o Invalidez, a la Mutualidad de Pensiones del Servicio Doméstico o a la pensión social, es competente al Comité regional. En los restantes casos deciden los órganos centrales del Instituto.)

Una novedad la constituye la posibilidad de que el director de la sede del Instituto interponga el recurso si en el momento de la resolución manifiesta su disconformidad. Con tal procedimiento se actúa un correctivo a la excesiva largueza de los representantes de trabajadores en el reconocimiento del derecho a prestaciones. No obstante cabe dudar de la imparcialidad del director en cuanto que,

en ocasiones, se ha visto apoyado en su carrera por órganos de gestión del ente, compuestos por representantes de este tipo. Una solución sería encomendar ésta a un órgano cuyos miembros fuesen sujetos protegidos y democráticamente elegidos que administraran la cuota de salarios por ellos mismos determinada y destinada a la Previsión. De todas formas, la posibilidad de este recurso se advierte como otra extralimitación de la ley delegada.

El recurso al Comité Provincial debe presentarse a la sede dentro del plazo de noventa días y éste decidir en igual tiempo. Los mismos plazos rigen para el que se presente ante el Comité Regional, siendo de sesenta días cuando lo interponga el director del ente, teniendo en cuenta que el silencio equivale a rechazo.

Finalmente, los recursos y las correspondientes decisiones deben comunicarse mediante certificado con acuse de recibo, en el que el sello de expedición sirve de fecha para el cómputo del plazo, o para el caso de que se presente directamente, la que conste en el recibo expedido por la oficina.

Agotada la vía administrativa se puede interponer la reclamación judicial dentro de diez años si se trata de pensiones o de cinco si la reclamación afecta al Seguro contra la tuberculosis o el desempleo.

En orden al derecho transitorio se prevé la constitución de Comités provinciales y regionales en noventa días a partir de la entrada en vigor del Decreto-ley, debiendo decidir los órganos centrales del instituto los recursos pendientes antes de la fecha de entrada en vigor de ésta (8 de septiembre de 1970), mientras que los no decididos en 8 de diciembre de 1970, fecha de la decadencia del término para la constitución de nuevos Comités, debían ser remitidos de oficio a los provinciales. No obstante, por la acumulación de trabajo, muchos

de ellos no han podido decidir en el plazo fijado, por lo que el Decreto-ley de 20 de abril de 1971 ha diferido la decadencia del término hasta tres meses de la entrada en vigor del mismo.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENCIA SOCIALE

Año XXIII, fascículo 1-2, enero-abril 1972.

LUCIO LANFRACHI: *Il Diritto procesuale e la repressione della condotta antisindacale*. Págs. 1-43.

Dedica Lanfrachi este artículo al estudio de la ardua polémica doctrinal suscitada por el artículo 28 de la ley de 22 de mayo de 1970 (*Statuto dei lavoratori*), relativo a la acción del Sindicato frente al empresario que observa una conducta antisindical.

Señala Lanfrachi dos posiciones sustancialmente comunes a la doctrina: a), la general aceptación no restrictiva del artículo 28, y b), la también general negación de la legitimación exclusiva del Sindicato en términos de sustitución procesal.

La postura del autor, que defiende la legitimación del Sindicato, se basa en una serie de complejas consideraciones, tales como: Desde un punto de vista teórico, en la ofensa múltiple que entraña la conducta del empresario, y la dificultad de distinción entre intereses colectivos e intereses individuales. Desde el punto de vista práctico o funcional, la aplicación de aquel precepto ofrece una tutela sustancialmente análoga a la obtenible en vía ordinaria; de otra parte, supone un atemperamiento equilibrado de los intereses individuales con los generales hechos por el Sindicato. Pasa revista, después, a la crítica de las teorías opuestas a su posición; así, la teoría que sostiene

la coexistencia de dos acciones simultáneas: una la del artículo 28, para reprimir la conducta antisindical del empresario, y otra el procedimiento ante el *Pretore*, que supone únicamente el restablecimiento de la situación anterior.

Crítica también Lanfrachi lo que él llamaría teoría de la *circolarità* entre los intereses individuales y otro tipo de intereses, que supone una instrumentalidad recíproca entre intereses individuales o intereses colectivos, pero reduciendo el valor autónomo del interés colectivo al institucional de la organización que, según Persiani, no resulta privilegiado hasta el punto de absorber completamente la relevancia de las posiciones individuales. Persiani considera que hay grados dentro de esa instrumentalidad recíproca y que existen momentos intermedios en que es admisible una tutela de intereses individuales mediante la actuación procesal del Sindicato. Lanfrachi considera que el Sindicato puede ser parte en juicio en representación de intereses individuales, en cuyo caso su tesis de la sustitución procesal por el Sindicato aparece como presupuesto necesario.

Procede, a continuación, al análisis crítico de la postura sostenida por Romagnoli. Este admite una interdependencia estructural entre los intereses y reconoce una prioridad del interés colectivo; en base a ello procede a una reconstrucción acentuadamente publicista de la acción en base al artículo 28; acción que califica de similar a la acción popular y que obedece a la existencia de un tipo de jurisdicción que tendría por objeto el carácter antisindical de la conducta del empresario. Lanfrachi considera que Romagnoli no trata una serie de problemas que plantea su postura, entre otros el de que de seguir su esquema nos encontraríamos ante una jurisdicción sin acción y sin pretensión, que es, en definitiva, lo que supone hablar de una jurisdicción sobre los hechos; a la postre, aquel parte de

una concepción publicista del proceso, de la que es exponente la misma noción de acción popular. Ello no nos da la clave tampoco para determinar si nos encontramos ante una jurisdicción contenciosa o voluntaria. Todos esos, según Lanfrachi, son problemas sustantivos del Derecho procesal que no pueden ignorarse. También considera que hablar de un modelo repetido de sanción y de un *petitum* vinculado, es hablar de conceptos que requieren un estudio profundo que no se encuentra en Romagnoli.

Lanfrachi critica también la tesis mantenida por Pisani, quien sostiene que el juicio que se deriva de la acción que concede el artículo 28 tiene por objeto una situación sustantiva inmediatamente referible, no a los singulares trabajadores, sino a la comunidad de trabajadores. Tal situación, según Pisani, sería prejudicial respecto a situaciones jurídicas inmediatamente referibles a los singulares trabajadores. Afirma, para ello, la existencia de una legitimación procesal ordinaria y otra extraordinaria, defendiendo la existencia de un litisconsorcio necesario entre el Sindicato y los trabajadores individuales.

Lanfrachi sostiene, en síntesis y como conclusión, que lo que se produce, según el artículo 28 del *Statuto*, es una verdadera y propia sustitución procesal, ya que puede existir, mediante la legitimación exclusiva del Sindicato, una tutela de intereses meramente individuales, y en todo caso una tutela del interés colectivo o institucional. Parece muy dudoso, frente a cualquier crítica, que tal interpretación pueda tacharse de inconstitucionalidad.

U. NATOLI: *L'art 7 de dello "Statuto dei lavoratori" al lume della Giurisprudenza*. Págs. 45-61.

Analiza U. Natoli en este trabajo el artículo 7.º del «Statuto dei Lavoratori».

Dicho artículo establece el procedimiento a seguir en el caso de imposición de sanciones disciplinarias por parte del empresario. En el estudio de la jurisprudencia recaída sobre la aplicación de aquel precepto, llega a la conclusión de que existe una orientación unitaria en relación a determinados puntos, que son, en esencia, los que siguen: el procedimiento previsto en el artículo 7.º incluye el despido cuando éste se proyecta como sanción disciplinaria; la inobservancia de las formalidades y términos previstos dejan sin efecto la sanción, que puede, incluso, revestir las características de una conducta antisindical; finalmente, de darse un despido ilegítimo, se debe reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo.

Algunos comentaristas han visto en el artículo 7.º del «Statuto» un atentado al poder disciplinario. Pero, según Natoli, el poder de dirección no puede ir más allá de la concreta determinación del contenido de la prestación de trabajo y, por tanto, el poder disciplinario y su mismo concepto deben ser revisados, en el sentido de concebirlos como reacción frente a infracciones del trabajador, reacción que no ha de ser ni arbitraria, ni ilimitada, ni incontrolada, debiendo estar sujeta a un procedimiento. En cuanto a la calificación de las sanciones disciplinarias como conducta antisindical, existen ciertos comportamientos del empresario que pareciendo tener únicamente relevancia en el orden individual, la tienen también en el sindical, de donde se deduce que algunos medios de defensa previstos en el artículo 28 pueden ser utilizados en supuestos que se subsumen en el artículo 7.º

La polémica se plantea con respecto a la configuración misma del despido, como manifestación del poder disciplinario. Quienes no consideran el despido como sanción disciplinaria, olvidan que un despido justificado por motivos objetivos implica la sanción típica de un incumpli-

miento notable o gravísimo de las obligaciones básicas por parte del trabajador. En consecuencia, al ser una sanción disciplinaria, estará sujeta al procedimiento previsto en el artículo 7.º La polémica se agudiza con respecto al despido por *iusta causa*, al considerarse que de aplicarse el citado procedimiento no habría lugar a la inmediatividad del despido, pero hay que tener en cuenta que en tal caso sólo queda en suspenso el efecto extintivo hasta tanto no haya sido verificada la legitimidad de tal causa por un órgano imparcial, lo cual no supone un atentado al poder disciplinario del empresario.

No obstante estos argumentos, algún sector de la jurisprudencia ha considerado que el artículo 7.º no se aplica a los despidos *ad nutum*, porque las garantías previstas en aquél presuponen la continuación de la relación de trabajo, lo que no puede suceder cuando se ha prescrito la inmediata cesación de la relación misma. Y se basan en que el apartado IV del artículo 7.º sanciona la prohibición de cambios definitivos en la determinación de las sanciones disciplinarias. Por el contrario, estima el autor que no es posible excluir la aplicación del artículo 7.º en base al apartado IV, porque el efecto de la sanción es más grave que la simple modificación, aunque sea definitiva del contrato. Y considera que lo que realmente se plantea es un problema de coordinación entre el artículo 7.º y la disciplina legal del despido y que se debe dejar la solución de los posibles conflictos que puedan plantearse en orden a la aplicación de uno u otro procedimiento, a una interpretación hecha en base al principio contenido en el artículo 40. Y si tal interpretación nos llevase a la desaparición de la inmediatividad del despido, éste no será, ciertamente, «terrible», al menos en opinión de Natoli, menor que el que se derivaría de la supresión del beneficio de preaviso. En el caso de que

la inmediatez del despido esté prevista en convenio colectivo, el artículo 7.º tiene el carácter de norma de orden público y, por tanto, se trata de materia sustraída a la autonomía negocial de las partes. En todo caso, la violación del procedimiento previsto en el artículo 7.º entraña la ineficacia del despido, por contravenir lo preceptuado en normas de eminente orden público.

FERRARO GIUSEPPE: *Rilievi sul concetto di unita produttiva*. Págs. 61-85.

El autor centra su análisis en el concepto de unidad productiva que deriva del artículo 35 de la ley de 22 de mayo de 1970, cuyo ámbito de aplicación se extiende a cada sede filial, oficio o departamento autónomo. Critica tan laxa referencia puesto que establecimiento, filial u oficio no son más que variedades del concepto de «sede». Tres elementos son esenciales a efectos de determinar lo que sea una unidad productiva: a) Elementos topográficos. b) Elementos objetivos constituidos por el conjunto de bienes materiales e inmateriales. c) Elementos personales formados por la línea directiva del establecimiento y por los empleados y obreros. Examina a continuación los elementos personales de la unidad productiva, refiriéndose a las doctrinas que comúnmente son utilizadas como base de la construcción dogmática del concepto. Ferraro no cree en la existencia de la llamada «comunidad de Empresa», puesto que no existe una comunidad de intereses, posición que fundamenta en la valoración normativa de los intereses de los trabajadores siempre en contraposición a los intereses empresariales, ya que las necesidades técnico-productivas de la Empresa sólo indirectamente afectan a los trabajadores.

Por el contrario, Ferraro considera que

sí se puede hablar de una comunidad de trabajo en el seno de la unidad productiva, entendida aquélla como la comunidad de trabajadores que prestan su trabajo en una determinada unidad productiva. Y basa su creencia también en el dato normativo representado por las normas del «Statuto», que se refieren, por ejemplo: a los instrumentos de expresión de la comunidad de trabajo, como la Asamblea o el referéndum; el artículo 14, relativo al ejercicio de la libertad sindical; la previsión del mismo estatuto sobre los representantes sindicales. En la existencia de los tres elementos citados basa su concepto de unidad productiva, entendiendo el elemento personal en el sentido expresado.

Procediendo, posteriormente, a un estudio crítico del artículo 35, deja constancia de que este artículo establece un límite a su aplicabilidad referido al número de trabajadores, lo cual en cuanto a la actividad sindical parece lógico puesto que tal actividad supone organismos laborales de una cierta consistencia de personal, pero considera que deducir del artículo 35, que habla de Empresas industriales, comerciales y agrícolas, que no es aplicable la ley a los empresarios no industriales supone un criterio discriminatorio e injusto.

Estudia Ferraro a continuación la aplicabilidad del artículo 18 del «Statuto», que establece la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo en caso de despido ilegítimo, en aquellos casos en los cuales el dador de trabajo no es empresario, resolviendo la cuestión en sentido afirmativo, aunque estableciendo ciertos límites referidos al número de personal.

Finalmente, plantea los problemas de coordinación que esta ley («Statuto dei lavoratori») presenta respecto a otras normas, para acabar diciendo que es necesario un concepto de unidad productiva

que supere la referencia general a la Empresa y la adopción de un límite numérico.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

RIVISTA TRIMESTRALE
DI DIRITTO E PROCEDURA
CIVILE

Núm. I, marzo 1972.

El importante cambio normativo de este supuesto para el despido, la sucesiva intervención legislativa de la ley de 15 de julio de 1966, núm. 604 y, sobre todo, el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, ley de 20 de mayo de 1970, número 300, que introduce por primera vez en Italia un sistema de estabilidad real, está dando lugar a una copiosa producción bibliográfica de la que pueden servir de muestra los dos artículos dedicados al tema en el número objeto de este comentario.

I

El primero de ellos y, con el título: *Il giustificato motivo di licenziamento*, lleva la firma de Maria Vittoria Ballestrero Gentile. El artículo se divide en dos partes, dedicada la primera a examinar el motivo justificado como límite al poder del despido, para lo cual realiza un estudio suficiente y completo de la problemática del tratamiento del despido por motivos justificados.

La evolución sufrida por el ordenamiento italiano no puede ser más interesante, desde la tradicional partición entre despido extraordinario causal y despido ordinario *ad nutum*, el ordenamiento italiano ha ido tendiendo a suprimir el carácter *ad nutum* de este último, exigiendo para el mismo un motivo justificado. Dos fases conoce esa evolución, una primera de intervención sindical a través

de los Acuerdos Confederales de 1947, 1950, 1965 con la experiencia de los Colegios Arbitrales. Los límites al poder de despido establecidos en la disciplina confederal, suponían para unos meramente hacer más oneroso el despido, que sigue siendo *ad nutum*, y para otros el reconocimiento de un sistema de estabilidad obligatorio, en que no se garantiza hasta sus últimas consecuencias el incumplimiento por el empresario del deber de no despedir sin un motivo suficiente. La experiencia de la fase confederal, no es muy positiva en cuanto a límites efectivos al poder del despido: son muy escasas las decisiones arbitrales frente al número importante de reclamaciones iniciadas; prevalece la solución conciliatoria sobre los laudos y, sobre todo, hay una ausencia casi total de casos de reintegración en el puesto de los trabajadores despedidos obligatoriamente, de tal manera que no puede hablarse en la realidad de la existencia de una alternativa efectiva entre indemnización y readmisión.

La insatisfacción de la solución colectiva provoca una intervención legislativa que tiene lugar por la ley 604/1966, bastante afín en su contenido y alcance a la experiencia de los Acuerdos Confederales. En efecto, según la opinión prevalente, la ley establecía un sistema de estabilidad obligatoria y el límite al poder de despido era de naturaleza indirecta, pues el despido permanecía válido y la violación del deber externo y accesorio de no despedir sin motivo proclaman, en última instancia, sólo una responsabilidad por incumplimiento de naturaleza patrimonial. Con el «Estatuto» el régimen jurídico de los despidos individuales, pasa de un sistema de estabilidad real a un sistema de estabilidad obligatoria; para la autora no hay ruptura, revoluciones en esa medida, el proceso de revisión del instituto del despido debía concluirse ne-

«esariamente con la previsión legislativa de la real, estando tal conclusión implícitamente contenida en la conciencia de los límites intrínsecos de la primera experiencia de la regulación estatal de 1966. Pero el artículo 18 del «Estatuto», al sancionar la invalidez del despido injustificado, alude expresamente a los despidos por justa causa y por justificado motivo, reenviando a los artículos 1.º y 3.º de la ley de 1966 para la definición de estas dos hipótesis. O lo que es lo mismo, las modificaciones introducidas por el Estatuto, hacen referencia exclusivamente a la estructura jurídica y a las consecuencias del despido, pero no afectan al contenido de la relación de trabajo del que derivan en última instancia la definición de las causas y de los motivos del despido. Esta afirmación, sin embargo, debe ser comprobada para examinar si la progresiva limitación del poder de despido afecta a los conceptos directamente implicados en la valoración de la legitimidad del despido.

Ello es lo que se hace en la segunda parte del trabajo, dedicada al examen de la noción del motivo justificado del despido. Hasta 1966 la noción del motivo justificado había sido objeto de fijación en la labor de los Colegios Arbitrales, que para su delimitación casuística con un equilibrio entre los contrapuestos intereses en juego, contaba con los escasos datos normativos de las muy genéricas referencias que los sucesivos Acuerdos hacían al respecto. De esa práctica cabía deducir una distinción entre despidos justificados por razones inherentes a la organización de la Empresa y los determinados por razones inherentes a la persona del trabajador consistentes fundamentalmente en violaciones de los deberes de diligencia, subordinación, fidelidad y colaboración. En este segundo tipo de despido resulta implícita una noción de incumplimiento del trabajador fuertemen-

te influenciada por su posición de sujeción personal a la vez que la preeminencia jerárquica y disciplinada del empresario, viene acompañada de un aparato sancionatorio con que se castiga, incluso mediante la privación del trabajo, la no perfecta adherencia de la conducta del trabajador a la diligencia y disciplina, conforme a los intereses perseguidos por la Empresa.

La ley de 1966, que para la fijación de la noción de justas causas de despido extraordinario del artículo 1.º se remite al Código civil, en su artículo 3.º, acepta para el motivo justificado la distinción anterior entre razones objetivas y subjetivas descritas estas últimas como «notable incumplimiento» de los deberes contractuales.

No es clara, y no existiendo unanimidad en la doctrina, la relación de los conceptos de motivo justificado (del despido ordinario) y de justa causa (del despido extraordinario sin preaviso), y si la diferencia entre ambos es solamente cuantitativa o también cualitativa. La autora subraya que la valoración del interés del trabajador a la conservación del puesto sobre el interés del empleador a la resolución de la relación impone que la relevancia del incumplimiento debe resultar necesariamente limitada a la presencia de hechos justificativos objetivamente y consistentes y notables (o graves en el despido extraordinario) en relación a la naturaleza de la relación, a la diversa posición de las partes y a la diversa importancia que para ellos reviste la tutela del puesto de trabajo. Ello constata el alejamiento progresivo de la figura del despido de la perspectiva contractual de la resolución por incumplimiento, sobre todo porque la restricción del incumplimiento relevante a sólo las hipótesis de conducta dolosa o culposa del trabajador acentúa la tendencia a insertar el despido en el ámbito de las sanciones disciplinarias lo que permite

al trabajador defenderse en un momento precedente a la decisión y conectar las causas justificativas de la infracción disciplinaria, eliminando las peligrosas referencias al *intuitu personae*.

También el despido por razones objetivo permite un nuevo planteamiento conectándolo con la organización del trabajo y dando nuevas perspectivas a los conceptos de subordinación, diligencia y disciplina. En efecto, pese a su bipartición según los motivos, el despido continúa siendo un poder esencialmente unitario cuyo significado y dimensión actual tiende a destacarse de las incidencias del contrato para insertarlo en el cuadro más general y complejo de relaciones que es la Empresa, con su organización y sus reglas. La referencia legal a «razones productivas, organización del trabajo y su regular funcionamiento» ha dado lugar a unas posiciones doctrinales muy en contraste según que se parte del carácter absoluto del derecho a la libre iniciativa económica, por lo que se interpreta restrictivamente el artículo 3.º de la ley y serían incontrolables las decisiones del empleador, o, al contrario, se estime que no existe tal derecho en términos tan absolutos y, por tanto, es posible el control de mérito por el juez sobre las elecciones económicas y organizativas del empleador, de modo que el sacrificio al interés a la conservación del puesto sólo pueda justificarse sobre la base de una exigencia objetivamente prevalente. Esta interpretación es para la Ballestrero la más concorde con el espíritu de la ley, aunque no deja de tener límites ya que el control judicial de los motivos es insuficiente para garantizar, efectivamente, la tutela de los puestos de trabajo y no introduce modificaciones relevantes a la concesión de fondo del poder de despido, para el que sólo establece límites externos. Una tutela efectiva sólo es posible por medio de un reexamen de la estructura de la Empresa, por un planteamiento nuevo de las

relaciones internas en la Empresa capaz de limitar internamente la dimensión y ejercicio de los poderes empresariales. Es necesario, así, un control en un momento precedente a la decisión y realizar ese control directamente sobre las elecciones económicas que determinan la organización técnico-productiva de la Empresa.

Del estudio se deduce así una estrecha conexión entre la relevancia atribuida al incumplimiento del trabajador o a las exigencias de la Empresa respecto al despido y la estructura jurídica de la relación de trabajo, de modo que los cambios normativos no dejan de influir sobre los criterios de valoración de la conducta de las partes, adecuándolos a los cambios de visión jurídica de las relaciones recíprocas de las partes y a la consiguiente respectiva extensión y restricción de las esferas del lícito e ilícito.

La evolución del sistema normativo de la jurisprudencia y de la propia doctrina italiana demuestra, junto a una continuidad interpretativa, «el perfilarse una progresiva revisión conceptual ciertamente estimulada, si no determinada, por la introducción de una disciplina legal limitativa del poder de despido del empleador». Ese límite supone la necesidad de motivación escrita del despido y el sometimiento de esa decisión al control judicial que es quien valora definitivamente ese despido, lo cual debe dar lugar a una articulación de motivos que dejen menos espacio a valoraciones de tipo personalístico y que restituyan la imagen de una relación de trabajo menos paternalista.

II

Más específico y de planteamiento más polémico es otro trabajo sobre el despido contenido en el mismo número de la *Trimestrale* y que lleva la firma de Luigi Montuschi, bajo el título «Il licenziamento è una pena privata? (Replica in

tema di licenziamento, disciplinare)». Como el propio título promete, el artículo es una réplica a una reciente monografía de Zangari (*Potere disciplinare e licenziamento*, Milán, 1971), que respecto al artículo 7.º realiza una interpretación restrictiva y crítica, negando, además, su aplicación a los supuestos de despido, frente a la tesis radicalmente contraria de Montuschi, en un artículo de la *Trimestrale* de 1971 que ya he comentado en estas páginas, y frente a la tesis «intermedia» mayoritaria que admite que el despido es una pena privada, pero que al mismo no pueden aplicarse sino sólo los tres primeros párrafos del artículo 7.º pero no los siguientes. El carácter «semi-elaborado» del artículo 7.º permite esas diversas posiciones de los autores, ya que requiere una labor creativa e integradora de los «operadores del Derecho» que tienen que realizar una serie de opciones en que se vierten implicaciones de carácter ideológico que no pueden faltar ante una figura tan peculiar como el poder disciplinario del empleador.

Precisamente las tesis encontradas de Zangari y Montuschi sobre la interpretación del artículo 7.º reposan, respectivamente, por el punto de partida diverso de la «naturalidad» y consecuente intangibilidad de tal poder, o, como opina Montuschi, de la anormalidad y consecuente sometimiento a límites del mismo. Ella lleva a Zangari a afirmaciones demasiado radicales en la interpretación restrictiva del requisito de la publicidad que Montuschi critica partiendo del significado del principio de la cognoscibilidad *a priori* de los deberes que se imponen al trabajador, excluyendo una determinación *a posteriori* del empleador en la materia. Argumentos de muy diversa naturaleza le sirven al autor para demostrar lo infundado de una interpretación restrictiva del requisito de la publicidad que el artículo 7,1 impone.

Pero el tema central del artículo es el

referente a la naturaleza disciplinaria o no del despido, y, en consecuencia, la aplicación o no al mismo artículo 7.º La tesis de Zangari es que el despido como *recesso* es un típico instrumento resolutivo al servicio del interés del que despide a liberarse del vínculo obligatorio, de modo que el fin o intención disciplinaria no resulta incluido en la estructura misma del Instituto, de modo que pueda calificar su causa jurídica.

Zangari realiza un largo razonamiento en el que utiliza primero argumentos históricos. Para él la evolución del Derecho italiano a lo largo del siglo supone una línea de tendencia de progresiva separación del despido por justa causa del sistema disciplinario en el que estaba englobado a primeros de siglo, evolución que para él alcanza su punto crucial en el Código civil nada influenciado en este punto por la Declaración XIX de la Carta, que incluía expresamente el despido como la sanción disciplinaria más grave. Montuschi critica tanto la afirmación de la impenetrabilidad de la Carta en el *codice* como los argumentos sistemáticos y filológicos. Para Zangari las leyes de 1966 y 1970 acentúan y consolidan la bifurcación y separación del despido y el sistema disciplinario. Montuschi es de la opinión opuesta; para él las sanciones disciplinarias sirven para reaccionar frente a los incumplimientos de escasa importancia, mientras que para los de notable importancia ésta es despido ordinario, y el despido extraordinario sirve para los muy graves, las diferencias entre unos y otros incumplimientos es meramente cuantitativa gradual y no cualitativa, por lo que la reacción específica frente a cada uno de ellos no debe quedar fuera del sistema disciplinario. Ambas leyes acentúan y redimensionan, según Montuschi, el valor y la disponibilidad del despido como instrumento punitivo. En otro caso la revisión de las infracciones disciplinarias para eliminar

las cláusulas vagas e imprecisas o las situaciones que pertenecen históricamente a la fase de supremacía señorial del empresario, no afectarían a los supuestos de despido, que quedaría como ciudadela inmune, «en la que el empleador podría realizar funciones incluso pedagógicas pretendiendo que influyeran sobre el contrato sucesos o acontecimientos que son objetiva y materialmente extraños al cumplimiento de la prestación y a la vida de la fábrica».

Según Montuschi, lo que individualiza un instrumento como unitivo es, aparte de su abstracta idoneidad, la finalidad. En la medida que un Instituto se emplea con un fin afflictivo (lícito) para conseguir un determinado objetivo, es otro lo que jurídicamente prevalece; lo esencial es que como tal medida no se prohíba por el ordenamiento. Al igual que sucede con la suspensión, que es una técnica jurídica que también puede ser utilizada como sanción disciplinaria, y al igual que tiene también función disciplinaria la «expulsión» del miembro de una asociación, el despido puede tener una función disciplinaria lo que no se contradice con su naturaleza de instrumento resolutorio.

Resuelta la naturaleza disciplinaria del despido por incumplimiento, el corolario que extrae Montuschi es que al despido como pena privada debe aplicarse en toda su integridad el artículo 7.º, incluida la suspensión de la pena que para Zangari resulta una monstruosidad jurídica en cuanto incompatible con la inmediatez del despido *in tronco*. Aquí la polémica se amplía también frente a las posiciones intermedias que se oponen a la aplicación total de dicho precepto por argumentos exegéticos y de principio. Para Montuschi más que limitarse a la constatación de la incompatibilidad objetiva entre la resolución inmediata y la suspensión de la pena debe profundizarse en esa contradicción para encontrar un

punto de contacto aceptable entre las nuevas normas y la disciplina precedente, lo que él intenta hacer con una solución más ingeniosa que convincente, ya que al no haberse previsto expresamente en la ley la cuestión, esa suspensión no deja de plantear delicados problemas prácticos en el plano *de lege data*.

Más convincente es la argumentación en favor de la aplicación del principio del contradictorio, lo que acepta la mayoría de la doctrina pero no Zangari, quien estima ser incompatible tal principio con la regla específica que impone la forma escrita y la comunicación de los motivos del despido, Montuschi sostiene que mientras esta comunicación tiene por fin hacer cognoscible el negocio y sus efectos, el derecho de defensa desarrolla una función diversa de evitar incluso la misma emanación de la medida sancionadora, sin que exista contradicción en ambas reglas.

El trabajo termina con el papel de la contratación colectiva y su conexión con el artículo 7.º *stat.* Montuschi critica la posición poco realista de ciertos sindicalistas que por querer negar el poder sancionador de despedir al empleador, llegan a negar el carácter disciplinario del despido, lo que se refleja en ciertos intentos en sacar en algunos contratos colectivos el despido de la lista de sanciones disciplinarias. En todo caso sostiene no admisible la derogabilidad *in peius* de la norma legal en estos casos.

* * *

Muchas de estas reflexiones pueden servir como elemento de reflexión para el ordenamiento español en que el régimen jurídico del despido, en particular del individuo o disciplinario, está requiriendo un redimensionamiento que supere un

modelo de relación laboral que en la terminología de Montuschi cabría denominar «victoriano». La vía emprendida por

la doctrina italiana debe ser un modelo para investigaciones paralelas entre nosotros.—MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO.

PORTUGAL

ESTUDOS SOCIAIS E CORPORATIVOS

Núm. 34, 1970.

ANTONIO MONTEIRO FERNANDES: *Notas sobre os Contratos "Equiparados" ao Contrato de Trabalho*. Págs. 11-35.

La delimitación del campo de aplicación del régimen jurídico propio de los contratos de trabajo ofrece a los juristas serias dudas. La dificultad que reviste, en ocasiones, la subsunción de la variedad de situaciones reales en el arquetipo legal da origen a la llamada «zona gris» y a la existencia de una serie de situaciones intermedias en las que se desvirtúan alguno —o algunos— de los elementos típicos que participan de la estructura de aquella noción: deber de retribución, obligación de actividad, subordinación jurídica...

El autor ha reconducido toda esta problemática al análisis del artículo 2.º de la ley de Contrato de trabajo portuguesa que señala en términos literales: «Quedan sujetos a los principios definidos en este cuerpo legal, aunque con reglamentación en legislación especial, los contratos que tengan por objeto la prestación de trabajo realizado en el domicilio o en el establecimiento del trabajador, así como los contratos en que éste compra las materias primas y entrega por cierto precio al vendedor de ellas el producto acabado, siempre que en uno u otro caso el trabajador deba considerarse bajo la dependencia económica de aquél.»

La posición asumida por la ley lleva al análisis de dos puntos fundamentales:

1. La relación de identidad o similitud de tales situaciones con la típica que dé lugar a la existencia del contrato de trabajo.
2. El sentido y alcance práctico de esta equiparación, invocando, incluso, para ello, su evolución a través de las sucesivas normas legales.

Las relaciones de trabajo cubiertas por el ordenamiento jurídico encuentran su elemento definidor en la *subordinación jurídica* de quien realiza una actividad a quien de ella se beneficia (en la ley «bajo la autoridad y dirección...»). Elemento que ha sido preferido por el legislador por su mayor rigor técnico y jurídico y por su mayor aptitud calificadora sobre el de la dependencia económica.

Desde este punto de vista es obvio que las hipótesis contempladas en el artículo 2.º están previendo un trabajo realizado o inserto en una organización espacial y económicamente diferenciada, es decir, no existe una verdadera subordinación jurídica pese a la orientación o autoridad que pueda asumir el beneficiario del trabajo o, en otras palabras, no hay una alienación de la fuerza de trabajo en favor de otro como en el trabajo subordinado.

Esta situación de autonomía jurídica no obsta, como se señala, para el ejercicio de una efectiva autoridad u orientación de su tarea, y así, de esta dependencia económica surge el recurso a la equívoca equiparación.

Al desentrañar el sentido de estos elementos —subordinación jurídica y de dependencia económica— se llega a una curiosa conclusión: la subordinación jurídica, de indudable valor instrumental en orden a la integración de toda una serie de manifestaciones de la prestación de trabajo en el cuadro de los efectos reconocidos al contrato de trabajo, no explica por sí misma el sentido o la finalidad última del Derecho del trabajo. En verdad, el ordenamiento jurídico-laboral aparece configurado por un principio de protección y favor al trabajador que tiene un especial reflejo en algunas de sus instituciones: salario, normas preceptivas... De este modo, la subordinación jurídica no es sino la consecuencia lógica de las exigencias de organización y disciplina que lleva consigo la prestación de trabajo; correlativa, en este sentido, al ejercicio de autoridad o dirección por parte del beneficiario y que surge como presupuesto técnico de la disposición de la fuerza de trabajo al cumplimiento de sus propios intereses y finalidades.

No encuentran en este concepto una acogida suficientemente amplia las consideraciones de inferioridad social y económica del trabajador, y si esta situación de inferioridad puede o no existir en el trabajo jurídicamente subordinado, es indiscutible que se encuentra en aquellos supuestos de trabajo autónomo pero prestado en régimen de dependencia económica con respecto a un beneficiario.

Refuerza estas ideas el hecho de que fue precisamente el trabajo jurídicamente subordinado y económicamente dependiente el que estuvo presente en el origen y desarrollo del Derecho del trabajo.

En formulaciones clásicas la dependencia económica se ha definido conjugando dos elementos: la importancia cuantitativa y cualitativa del salario para el trabajador y la exclusividad de la ocupación con respecto al empleador. Si la exclusividad es, en cierta manera, un as-

pecto circunstancial, la auténtica raíz de esta dependencia económica hay que buscarla en la existencia de un proceso económico supraordenado a otro controlado y dominada por quien se beneficia del servicio, de tal modo que es éste quien asume los riesgos, la comercialización de los productos, escalona la prestación y determina sus cualidades. Es el caso típico de los supuestos del artículo 2.º: trabajo a domicilio y pequeña industria casera, y es esta semejanza fundamental —incorporación del trabajo a un proceso organizado por persona diferente de quien lo presta— la que ha conducido al legislador a la equiparación.

La formulación de esta equiparación ha conocido matices diversos en el ordenamiento jurídico. La ley núm. 1.952, de 10 de marzo de 1937, consagra una identidad de régimen jurídico con el propio de los contratos de trabajo. A partir de 1961 se encara el problema de diversa forma y a través de diversos instrumentos hasta culminar en el Decreto-ley número 47.032, de 1966, que recoge en su artículo 2.º una equiparación «atenuada» al declarar sujetos estos contratos a los principios definidos en el cuerpo legal. Con ello se reconoce la similitud de las situaciones pero no se las considera susceptibles de compartir un mismo régimen jurídico, en este caso el del contrato de trabajo.

La posterior revisión de esta norma, por Decreto-ley núm. 49.408, de 24 de noviembre de 1969, prevé la reglamentación de las hipótesis contempladas en el artículo 2.º en legislación especial. Con ello se desvirtúa la viable interpretación de la norma derogada que podía llevar a considerar suficiente como cuadro reglamentador básico para los contratos «equiparados» el propio del contrato de trabajo (salvo, claro está, en lo que se opusiera a la naturaleza de aquéllos).

Para atribuir fundamento y alcance a

la nueva dicción legal pueden hacerse dos tipos de objeciones:

— Los contratos equiparados no encajan en el modelo del contrato de trabajo por configurarse como trabajos jurídicamente autónomos.

— Pero, al propio tiempo, son situaciones que evidencian una cierta debilidad del prestador de servicios en un plano socioeconómico.

Recogiendo el hilo de todas las consideraciones precedentes, se hacen patentes las siguientes conclusiones:

1. La necesidad de establecer un criterio para determinar las situaciones contractuales de trabajo se satisface por la subordinación jurídica.
2. La elección de este criterio determina la exclusión de su ámbito del trabajo jurídicamente autónomo y económicamente dependiente.
3. Esta exclusión no lleva, sin embargo, aparejada la determinación del régimen que deben seguir estas últimas situaciones. La equiparación legal, frente a la posibilidad de sujetarlas al mismo régimen del contrato de trabajo ha optado por reclamar para ellas una reglamentación específica, aunque conformada por los mismos principios.
4. El lazo de unión entre los dos tipos de situaciones está en la inserción del trabajo en un proceso productivo promovido por persona diferente del prestador de trabajo y en

la debilidad contractual (dependencia económica) del mismo.

La cuestión va a centrarse, desde este momento, en la determinación del alcance de la aplicación de los «principios» aludidos, con los riesgos que comporta precisar unas orientaciones inmersas en un cuerpo legal pero sin formulación explícita. Principios que no son susceptibles de aplicación inmediata a la realidad concreta y que, por añadidura, están presuponiendo la existencia de unas normas impregnadas de su orientación. Pero el trabajo domiciliario carece, por el momento, de ordenación jurídica propia. A ésta precisamente parece apuntar el legislador al mencionar la «legislación especial», a modo de compromiso para el futuro que deberá plasmarse en un texto jurídico positivo, inspirado en los principios que informan el ordenamiento laboral.

El artículo 2.º no ofrece soluciones jurídicas de aplicación inmediata, y reconociendo, por otra parte, en las situaciones que prevé trazos característicos de la prestación de servicios (CC), particularmente de la ejecución de obra (realización de una obra para cierta o ciertas personas mediante un precio en el que se incluye la remuneración del trabajo incorporado a esa obra por el respectivo prestador) habrá que admitir que, por el momento, las situaciones de trabajo autónomo del artículo 2.º quedan sujetas a las normas de estos contratos. Solución lógica ya que, al mismo tiempo la ley de Contrato de trabajo no muestra su tendencia a aplicarse por vía directa a los contratos «equiparados» de trabajo.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Vol. 86, núm. 4, octubre 1972.

JOSEPH MORRIS: *Punto de vista sindical sobre el alcoholismo y la toxicomanía.*
Páginas 387-400.

El artículo está basado en una comunicación presentada por el autor a la conferencia organizada por la Workmen's Compensatio Board, de Columbia Británica, en Canadá, en enero de 1972, y sobre el tema: «Efectos de la droga y el alcohol en la industria».

Lo primero que llama la atención en este artículo es que su contenido no se ajusta al título del mismo, ya que se aborda el tema desde una perspectiva más sociológica que sindical, considerando, sin duda, que se trata de un problema humano con hondas repercusiones en la sociedad.

De entrada el tema plantea el problema de hallar un concepto, lo más ajustado posible, de droga. Vulgarmente se entiende por tal las sustancias utilizadas por prescripción médica y otras tomadas con fines no terapéuticos. Sin embargo, a menudo se olvida que el consumo habitual de alcohol, té o café constituye también diversas formas de toxicomanía.

A juicio de Joseph Morris, la definición de droga más amplia, y por eso más acertada, sea la de la Comisión Le Dain, que afirmó como tal: «Toda sustancia que por sus propiedades químicas altera la estructura o las funciones del organismo.»

Después de señalar que el consumo de drogas no es un fenómeno actual sino que, por el contrario, todas las sociedades parecen haberlo realizado. Posibles

causas que hayan inducido al hombre de hoy a utilizarlas como medio de evasión o de superación de sus problemas existenciales, son: la facilidad de adquisición debido a una mayor producción de las industrias farmacéuticas; la abolición de restricciones religiosas y morales de una gran parte de la Humanidad, y, por último, la búsqueda del placer y eliminación de tensiones.

Es evidente la imposibilidad de determinar las múltiples motivaciones individuales que impulsan al hombre a convertirse en toxicómano, por eso la Organización Norteamericana del Seguro de Enfermedad Blue Shield sólo pudo proporcionar esta definición de alcoholismo: «Dolencia compleja que se debe en parte al alcohol, pero que también es imputable a factores físicos, psicológicos y sociológicos.»

La Organización Mundial de la Salud ha enumerado algunos fármacos, considerados como droga, así: la morfina, la cocaína, el alcohol, amfetaminas, etcétera, pero ha omitido los disolventes volátiles contenidos en los refrescos de cola, que si bien no producen dependencia, resultan peligrosos por su consumo masivo por parte de los adolescentes.

Asimismo contiene el artículo abundante documentación sobre el consumo de marihuana y estimulantes en el Canadá; analizándose posteriormente los efectos y costos del trabajador alcohólico en la industria, a la luz de los datos proporcionados por la General Motor, la cual estima gastada la cantidad de ocho mil a diez mil millones de dólares, anualmente, en indemnizaciones, prestaciones, seguros médicos y servicios de salud.

Por otra parte, el alcohólico está más expuesto a accidentes de trabajo; no debiéndose olvidar que no sólo se pone

en peligro a sí mismo sino también a sus compañeros de trabajo, quienes tienen que cargar con la tarea de reparar las pérdidas de tiempo y producción causadas por las deficiencias del toxicómano.

Posiblemente la parte más importante del trabajo sea el epígrafe dedicado al apoyo sindical en los programas de lucha contra el alcoholismo, evitando, en lo posible, los graves perjuicios económicos que actualmente causa a la industria. Si bien esta cooperación está supeditada al efectivo entendimiento entre el Sindicato y la Empresa y toda la sociedad, esta última proporcionando servicios médicos adecuados y planificando la economía con vistas al pleno empleo.

En resumen, se trata de un trabajo interesante y supone una llamada de atención hacia un problema que rebasa el ámbito laboral porque afecta a toda la sociedad, exigiéndose, por lo tanto, soluciones comunitarias.

Vol. 86, núm. 5, noviembre 1972.

EFREN CÓRDOBA: *Legislación laboral y desarrollo en América latina. Un examen preliminar*. Págs. 512-542.

El trabajo se inicia con un interesante preámbulo, en el que se señala la importancia del estudio de los efectos de la legislación laboral en América latina sobre su proceso de desarrollo. Así se observa el paso desde una orientación eminentemente legalista, predominante en la política laboral de estos países, a un enfoque más amplio que toma en consideración los aspectos socioeconómicos que puedan resultar afectados por la adopción de una norma laboral.

Esta nueva orientación de la problemática jurídico-laboral ha tenido como etapas precedentes: aquella en la que las disposiciones laborales perseguían un propósito exclusivamente social y tuiti-

vo. Actualmente perdura esta etapa en la tendencia que sobrestima las aspiraciones populares, eleva las prestaciones sociales, pero estimula los procesos inflacionistas. La otra etapa es la que podría calificarse de economista, puesto que sus metas se fijan en los crecimientos globales, excluyendo los problemas sociales.

E. Córdoba parece ser partidario de la tesis ecléctica del desarrollo equilibrado que compagina la exigencia de justicia social con los requerimientos económicos del desarrollo, considerando, además, como único planteamiento válido la apreciación objetiva de los efectos de la aplicación de la normativa laboral.

Sin embargo, una vez expuesto su propósito, el autor se plantea la cuestión de cómo proceder a un análisis preliminar de la legislación laboral y sus efectos sobre el proceso de desarrollo. Para ello, resulta interesante las observaciones que, en orden a delimitar el ámbito de este análisis, el autor añade:

a) El desarrollo tiene un concepto amplio, viene a ser la dinámica general de crecimiento que comprende tanto los aspectos sociales como económicos.

b) Resulta evidente el impacto que la legislación laboral causa en los costos de producción; habrá que determinar si este aumento ha sido excesivo o injustificado en América latina.

c) La imposibilidad de cuantificar los efectos de la legislación laboral, ni siquiera de modo aproximativo, es otro dato que E. Córdoba tiene muy en cuenta.

d) No debe olvidarse tampoco que la apreciación de los efectos de la legislación laboral varía según el tipo de necesidades y problemas que caracterizan a cada época.

Todas estas variaciones obligan a actuar con cautela y a proyectarse el análisis sobre estos aspectos específicos del desarrollo:

1. Disponibilidad de la mano de obra y tasa de participación de la población en procesos productivos.

2. El nivel de empleo, habida cuenta de los altos índices de desempleo y subempleo, haciéndose necesario la creación de servicios públicos y gratuitos de colocación, que funcionen como instrumentos auxiliares en la regulación del mercado de trabajo.

3. Efectos sobre las inversiones y la expansión del empleo de las normas sustantivas. En este punto el autor demuestra unas aspiraciones utópicas al propugnar un clima de confianza en las relaciones obrero - patronales, condiciones de trabajo razonables y trato de favor por parte de la administración hacia la Empresa, para estimular las inversiones y aumentar las oportunidades de trabajo.

4. Efectos de la legislación laboral sobre utilización y desarrollo de los recursos humanos, en un continente en el que, según un informe de la OEA en 1965, menos del 10 por 100 de los trabajadores se hallan cualificados, el 6 por 100 están semicualificados y el resto es mano de obra sin cualificar.

5. Efectos sobre la magnitud del esfuerzo que la población de países subdesarrollados, o en vías de desarrollo, debe realizar siendo entonces de vital importancia la regulación de jornadas de trabajo, descansos, días festivos, vacaciones, etc.

6. Efectos sobre la acumulación de capital. En este apartado el autor se plantea el interesante problema de analizar si los pagos y prestaciones a los trabajadores influyen en el costo de la mano de obra hasta el punto de

entorpecer el proceso de formación de capitales, afectando a la capacidad competitiva de los productos y de exportación y con repercusiones diversas sobre la productividad.

Resulta en extremo clarificadora la opinión tajante de E. Córdoba de que, si bien es cierto que los costos de producción son relativamente altos, no han sido los costos de mano de obra los determinantes de esa elevación sino otros factores como los de: escalas de producción insuficientes, costos de ciertas materias primas y aprovechamiento parcial de la capacidad productiva disponible.

7. Efectos de la legislación laboral sobre el ambiente en las Empresas, tendente a aumentar la producción, eliminando las fricciones de los conflictos y promocionando las organizaciones sindicales y la contratación colectiva.

El trabajo, muy documentado, resulta una aproximación más al estudio de la interrelación que existe entre la regulación del fenómeno laboral y el desarrollo socioeconómico de los países y, a su vez, de las repercusiones del proceso de desarrollo en la legislación laboral, produciendo transformaciones importantes en la evolución de las leyes laborales.

Vol. 86, núm. 1, julio 1972.

LAROQUE PIERRE: *Los derechos de la mujer y las pensiones de las viudas.*

La normativa actual sobre pensiones de viudedad se determinan en base a tres factores:

— Situación de la mujer en la familia y en la Sociedad.

— Dificultades materiales con que

se enfrenta la familia al sobrevenir el fallecimiento de su jefe.

— Supervivencia, en general, de la mujer sobre el marido.

De estos tres factores, el primero suele prevalecer sobre los otros dos a la hora de determinar las reglas por las que se rige la pensión de viudedad, situación contraria a una total igualdad jurídica y económica de los sexos, por lo que se plantea la necesidad de una nueva elaboración de principios sobre los que construir dicha pensión.

El autor realiza, a continuación, un análisis, en líneas generales, de las actuales legislaciones sobre la materia para formular una serie de críticas respecto de las mismas, orientadas en dos sentidos en cierta forma convergentes:

— Las actuales legislaciones tienen su fundamento en una noción de dependencia de la mujer con respecto a su marido.

— Consagran una desigualdad entre los hechos que cada vez está menos justificado.

Con base en esta crítica el autor construye las líneas maestras sobre las que habrá de desarrollarse la prestación social de viudedad, distinguiendo una primera prestación de carácter temporal que deberá cubrir el aumento de gastos ocasionados por el fallecimiento del cónyuge y que podría consistir en un cierto capital abonado de una sola vez.

En segundo lugar hay que distinguir que la viuda se encuentre o no capacitada para desarrollar una actividad profesional que la posibilite un nivel de vida equiparable al que disfrutaba en vida del marido. En el supuesto afirmativo no hay razón para la percepción de subsidio, sin que su situación difiera, fundamentalmente, de la de una mujer soltera.

En el supuesto negativo deberá pres-társela el subsidio durante un tiempo prudencial para su readaptación y adquisición de la necesaria capacitación profesional.

Por último, se contempla el supuesto en que la situación de viudedad se produce cuando la mujer tiene la edad que normalmente da derecho a una pensión de vejez.

En definitiva, todo el trabajo se orienta a la construcción de una pensión de viudedad que responde a la realidad social de exigencia de absoluta igualdad entre los sexos.

Vol. 86. núm. 6, diciembre 1972.

V. POLIAKOV y A. SILIN: *La administración del personal en las Empresas soviéticas después de la reforma económica.*

A la vista de los problemas ocasionados sobre todo en el plano económico, por la aplicación de esquemas excesivamente rígidos al desarrollo industrial de las países socialistas, obligó a una auténtica revisión de los métodos hasta el momento aplicados, llegándose a propugnar como medidas correctoras la implantación de una mayor autonomía de las unidades productivas, lo que obligaría a una descentralización en cuanto a los órganos decisivos.

Es a partir de 1966-67 el momento en que las Empresas industriales de la URSS empiezan a funcionar con arreglo al nuevo sistema económico, instaurando la independencia de las Empresas, de forma que la administración de cada Empresa puede dirigir sus actividades económicas con arreglo al método que estimen más adecuado a la elevación de la rentabilidad de su producción, utilizando para

ello, como medios más señalables por su importancia:

a) Establecimiento, por parte de cada Empresa, de un plan básico de producción.

b) Asignándolas cantidades suplementarias en forma de créditos para sus fondos de producción y de operaciones.

c) Implantación de incentivos económicos y morales para los trabajadores de cada Empresa.

d) Dotando al director y a los Sindicatos que actúan en la Empresa, de mayor autonomía en las decisiones de carácter industrial y comercial.

Consecuencia de esta independencia y de los medios utilizados, la cuantía de las utilidades que quedan a disposición de la Empresa, estarán en proporción directa con la eficacia con que se utilice los fondos de producción, con el volumen de producción y con su rentabilidad. Pagándoseles a los trabajadores con arreglo a la cantidad y calidad de su trabajo y pasando a depender la cuantía de su salario de dos factores: a) Cumplimiento de la norma básica (ganancias que se pagarán con cargo al fondo de salarios y que estarán garantizadas por el Estado). b) De la rentabilidad de la Empresa (con cargo al fondo de incentivos materiales, financiado con las utilidades de la Empresa).

Una característica definitoria de la nueva línea seguida por las Empresas industriales de la URSS y consecuencia del alto grado de independencia de éstas en el gran nivel de participación de los distintos elementos integradores de la Empresa, habiendo llegado a conseguirse una gran interrelación entre el director y los Comités sindicales de la Empresa; órgano dotado de un gran poder controlador y decisorio, el cual a principio de cada

año firma, en nombre de todos los empleados de la Empresa, un contrato colectivo con la administración, representada por el director.

Otro medio de impulsar el incremento del volumen de producción de las Empresas soviéticas, instaurado por la reforma es la implantación de incentivos tanto económicos como morales a fin de intensificar el espíritu comunitario, de los trabajadores, pues es un hecho demostrado que los trabajadores que se interesan por el desempeño de sus tareas tienen más apego a la producción y están imbuidos de un sentimiento más intenso de solidaridad. Una muestra de los resultados obtenidos con el desarrollo de un más alto espíritu de cooperación se reflejan en el hecho de que han disminuido los conflictos entre la dirección y el personal, basados en pretendidas violaciones de los principios de la administración socialista.

Tampoco podía dejarse sin revisar el papel de primer orden asumido por la planificación económica, la cual tendrá que señalar no solamente los ritmos de producción sino también prever qué tipo de cambios tecnológicos deberán ser introducidos en los métodos productivos, siendo obligación del director de cada Empresa, en unión de su personal técnico, el adoptar las medidas necesarias para lograr una auténtica reconversión o adaptación de sus trabajadores.

Se ha llegado, también, al convencimiento de la necesidad de establecer asociaciones industriales, sobre todo por ramas de producción, para un mayor aumento del volumen de producción.

Por último, cabe señalar que los autores Poliakov y Silin han cifrado el contenido de su artículo en las experiencias obtenidas en la fábrica de carburadores de Moscú. — 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 VILLAFANE

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

Sumario del núm. 187 (enero-febrero 1973)

Estudios:

- Juan Ferrando Badía : «Enfoques en el estudio de la ciencia política».
S. N. Eisenstadt : «El carisma, la creación de instituciones y la transformación social».
Manuel Foyaca, S. J. : «La ideología del joven Lenin».
Carlos Eduardo de Soveral : «Reflexiones sobre la guerra de hoy y siempre».
Julio Maestre Rosa : «Francisco Silvela y su liberalismo regeneracionista».

Estado - Iglesia:

- Antonio Martínez Blanco : «Derecho interpotestativo eclesiástico».

Notas:

- Salvador M. Dana Montañó : «La democracia representativa. A propósito del libro de Ferdinand Remens».
José Luis Bermejo Cabrero : «La idea medieval de contrafuero en León y Castilla».
Emilio Serrano Villafañe : «Una lección de sociología política».

Mundo hispánico:

- Manuel Mourelle de Lema : «En torno al concepto de comunidad iberoamericana».

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)

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

UNIVERSIDAD Y POLITICA. TRADICION Y SECULARIZACION EN EL SIGLO XIX

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

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

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

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

Precio : 250 ptas.

MELCHOR DE MACANAZ. TESTAMENTO POLITICO. PEDIMENTO FISCAL.

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

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

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

Precio : 255 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

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

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

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

Precio de los dos volúmenes : 875 ptas.

FORMA Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

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

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

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

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

Precio : 200 ptas.

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA GARCÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 62 (septiembre-diciembre 1972)

Artículos:

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

Documentación:

Documento núm. 1 :

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

Documento núm. 2 :

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

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director: LUIS GONZÁLEZ SRARA

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. 6 (septiembre-diciembre 1972)

Estudios y notas:

- S. N. Eisenstadt: «Reflexiones sobre algunos aspectos del movimiento estudiantil contemporáneo».
- Juan Velarde Fuertes: «La reforma de la Empresa en la comunidad económica europea».
- Manuel Capelo Martínez: «La doctrina social de la Iglesia como fuente de inspiración de las decisiones de política económica».
- Francisco José Moreno: «Labores psicológicas del comportamiento político».
- Juan Ricardo Moragas: «La integración social: concepto y aplicaciones».
- Manuel Moix Martínez: «La reforma de la Empresa en Francia».
- María Cátedra: «Notas sobre un pueblo marginado: los vaqueiros de alzada (Ecología de Braña y Aldea)».
- Juan José Castillo: «Jaime Vera y López (1899-1918) (Nota bibliográfica)».
- Oscar Alzaga Villamil: «La doctrina social cristiana en España».
- José María de Areilza: «Los límites del crecimiento».
- Rocío Fernández Ballesteros y Carmen Muñiz Casal: «Un ensayo de utilización del "Role Playing" en la formación del psicólogo».

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:

LIBRERÍA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

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

CONSEJO DE REDACCION

Director :

CARMELO VIÑAS Y MEY

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

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

SALUSTIANO DEL CAMPO
Catedrático de Sociología de la
Universidad de Madrid

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

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

CONTIENE :

Secciones doctrinales:

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

Secciones informativas:

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

Notas bibliográficas.

Precios de suscripción anual

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

LIBRERIA CIENTIFICA MEDINACELI

Duque de Medinaceli, 4.—MADRID-14

FUTURO PRESENTE

REVISTA DE CIBERNETICA Y FUTUROLOGIA

Director : VINTILA HORIA

Sumario del núm. 14 (diciembre 1972)

Valerio Selan : «Los límites del desarrollo».
Jaime Lleo de la Viña : «¿Ecología o economía?».
Fernando Sáez Vacas : «El ordenador y el desarrollo de la educación en los países en vías de desarrollo».

Temas del año:

Janine Delaunay : «El Club de Roma».
Robert Latte : «¿Alto al crecimiento?».

Diálogos con los futuribles:

«Europa, mi país. Encuesta sobre un futuro presente» (Contestantes : Arnold Toynbee, Rafael Leoz, Carlos Areán, José María Otero Navascués, Mario Alvarez-Garcillán, Luis Legaz y Lacambra, Georg Picht y W. D. M. Paton.)
Manuel Calvo Hernando : «La informática en la sociedad de fin de siglo».

Libros y futuribles.

Palabra viva:

Yves Congar : «Estructuras esenciales para la Iglesia de mañana».

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 DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director : JORGE XIFRA HERAS

Secretaria : PILAR LLOPAR

Sumario del núm. 21 (primer semestre 1973)

Historia social y política de España:

- Juan Ferrando Badía : «El suicidio de la Primera República».
Joaquín Tomás Villarroya : «La reforma del Congreso de los diputados en 1918».
Marta Bizcarrondo : «La crisis del partido socialista en la Segunda República».
Francisco Jarque Andrés : «La política y la oposición en torno a la desamortización de 1855 (II)».

Mundo hispánico:

- José María Nin de Cardona : «Algunos problemas de la integración de América latina».
Carlos María Vilas : «Familia, Universidad y Opinión : la pequeña burguesía argentina».
Paulo Bonavides : «Estado de Direito o Brasil e Federalismo para América latina».
Jaime Terradas : «Encuesta sobre las líneas del desarrollo sociopolítico en la América latina».
Jorge Xifra Heras : «La ciencia política en Argentina».
Juan Carlos Zucotti : «El Gran Buenos Aires».

Ciencia política:

- Jorge Xifra Heras : «La ciencia política en Estados Unidos, Gran Bretaña, Alemania, Francia e Italia».
César Enrique Romero : «El Derecho constitucional como realismo jurídico».

Informes:

Jaime Terradas : Libros recibidos.

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
acaba de publicar:

SOCIALIZACION, ADMINISTRACION, DESARROLLO

por

LUIS LEGAZ Y LACAMBRA

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

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

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

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

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

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

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

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
Plaza de la Marina Española, 8. - Teléf. 247 85 00
MADRID - 13



100 pesetas