

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núms. 35-36 (tercero y cuarto trimestre de 1971).

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES: *La política de empleo, una rama del Derecho del trabajo (su importancia para España)*.

Si llegamos a la posibilidad de situar la política de empleo como una rama dentro del Derecho del trabajo, ésta tendrá que relacionarse con la política laboral y la política de la Seguridad Social, y no podrá considerarse con plena autonomía e independencia, ya que muchas materias del Derecho del trabajo tendrán que ser examinadas desde una perspectiva laboral, de Seguridad Social y de empleo; así, por ejemplo, los temas de Seguro de Desempleo, estabilidad en el empleo, derecho al trabajo, empleo, jubilaciones, despidos, jornada, vacaciones, aprendizaje y formación profesional, contratos de trabajo, etc., son materias interrelacionadas, ya que las decisiones que sobre ellas mismas se adopten pueden influir simultáneamente en el campo laboral, en el de la Seguridad Social y en el del empleo.

La política de empleo, que entre otras funciones tiene la de evitar anarquías y orientar socialmente el mercado del empleo, presenta unas extraordinarias posibilidades para el equilibrio y desarrollo

societal, a las que ya hoy presta su atención la investigación científica de otros países. Entre otras posibilidades, se pueden mencionar: la contribución a hacer más justo el abanico salarial, al disminuir los grupos sociales, peor remunerados por las medidas de información sobre el mercado de trabajo; mejorar la orientación y la formación profesionales y hacer más racional la distribución de la mano de obra, mejorar el equilibrio cuantitativo y cualitativo entre la oferta y demanda de trabajo, etc.

JOSÉ LUIS GARCÍA DELGADO: *La minería del carbón en España durante la primera guerra mundial*.

Durante los años de la primera guerra mundial, la imposibilidad de importar carbón del extranjero y una demanda siempre por encima de las posibilidades de la oferta, si bien van a permitir un cierto y rápido aumento de la producción, no se van a mostrar de hecho como las circunstancias más propicias para una mejora y reordenación estructural del sector: el incremento de la producción durante estos años se va a lograr precisamente a costa de la agravación de los principales problemas tradicionalmente planteados. A este respecto, el final de la guerra —o, mejor, el final de las condiciones excepcionales que provoca el conflicto desde la segunda mitad de 1919— es bien elocuente: tanto los viejos como los nuevos intereses vinculados

al sector exigirán —y obtendrán— nuevos niveles de protección y una política de fomento que refuerza las posiciones existentes antes de la guerra.

JOSÉ JULIÁN TOVILLAS ZORZANO: *La estabilidad en el empleo de los consejeros representantes del personal.*

Después de la reforma de 1956, la figura de la estabilidad sólo se conserva en nuestro Derecho positivo para los trabajadores que ingresan en la Empresa por oposición o concurso-oposición, desapareciendo para los trabajadores investidos de la cualidad de representantes sindicales.

Dicha reforma suprimió el derecho de opción a favor de los trabajadores ordinarios y de los representantes sindicales, aunque conservara la figura mediante la ficción del incidente de indemnización de daños y perjuicios por la no readmisión.

La reforma de 1956 supuso un evidente retroceso, al privar a los cargos sindicales de la estabilidad en el empleo, como garantía única del libre ejercicio de su función, permitiendo al empresario poder disponer de sus puestos de trabajo y, en consecuencia, de su presencia en la Empresa.

Resulta extraño que se les niegue la estabilidad en el empleo a los representantes de los trabajadores y, sin embargo, se mantenga aquélla para los trabajadores a los que se refiere el artículo 213 de la ley de Procedimiento laboral.

El reciente Decreto de 23 de junio de 1971, sobre garantías de los cargos sindicales no ha modificado en absoluto la solución anterior, sino que la conserva, perdiéndose con ello, a nuestro juicio, una excelente oportunidad legislativa para corregir tal deficiencia.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 108, octubre-diciembre 1972.

EUGENIO RUCIO FIGUERAS: *Un sistema de valores para la política regional.*

¿Debe subordinarse el desarrollo regional al ritmo del desarrollo global? ¿La creación de puestos de trabajo, debe prevalecer sobre el aumento de productividad? La respuesta nos la ha de dar algún sistema de valores, y el autor ofrece a la discusión un ensayo de cómo se podrían elaborar estos sistemas.

En este sentido, se consideran como principios: el bienestar de la persona ha de ser el objetivo fundamental de toda política regional; la equidad que exige la identidad radical de la persona humana supone que todos los individuos y grupos disfruten de las mismas oportunidades; el trabajo, entendido en el sentido de creatividad, es un medio de realización de la persona humana, tan radical como la transmisión del propio ser; los grupos sociales permitirán la realización de las personas que los integran, si su libertad de decisión no resulta prácticamente anulada por la intervención de instancias superiores, y es un valor humano fundamental también, colaborar para aminorar el coste de sacrificios personales que lleve consigo las necesarias reestructuraciones.

ANTÓNIO GUILLÉN: *Conflicto de objetivos y sistemas ante el desarrollo regional.*

Equidistribución sobre crecimiento del producto nacional bruto. Al planteamiento de una política de desarrollo regional debe anteceder esa prioridad básica. Pero la prioridad básica del sistema capitalista ha sido siempre, y lo sigue siendo por

su propia naturaleza, una prioridad de producción, una prioridad de crecimiento.

No es objeto de este artículo comprobar si se cumplen o no los objetivos explicitados en el III Plan, referentes a la política de desarrollo regional. Ni siquiera detectar la posible incongruencia entre estos objetivos y la aplicación de medidas económicas propuestas por los mismos planificadores. La pretensión única de estas líneas es desvelar la imposibilidad radical de sintetizar ambos campos de objetivos en un plano de igualdad, y la indicación de su jerarquización relativa como única vía real de compromiso.

JAVIER GOROSQUIETA: *Desarrollo regional en el III Plan; vino nuevo en odre viejo.*

Estimo sería tarea puramente académica y poco menos que inútil enjuiciar sólo desde un punto de vista meramente económico la estrategia de desarrollo regional, tal como la encontramos en el III Plan de Desarrollo. Porque, si algo parece claro en el III Plan, es la carencia de una estrategia rigurosa, desde el punto de vista económico, del desarrollo regional. La estrategia es política y la política es una sabiduría de flexibilidad y posibilidades. Así, sí, y únicamente así, creemos es posible entender el planteamiento del desarrollo regional en el III Plan de Desarrollo.

VICTORINO ORTEGA: *Desarrollo regional y reforma del régimen local.*

No hay duda de que el mayor o menor éxito del desarrollo regional puede depender de la reforma que se haga del régimen local. La figura de las mancomunidades de diputaciones provinciales, ¿es la más propia para institucionalizar

los espacios supraprovinciales o regionales?

Pudiera ser pura casualidad. No lo sabemos, pero lo cierto es que coinciden o van a coincidir en el tiempo el III Plan para el cuatrienio 1972-75, y la reforma en curso de la Administración local. Al margen de esta coincidencia, en sí misma bastante accidental, encontramos una cierta afinidad entre ambos textos, tanto en el lenguaje empleado como en lo que se adivina de política de desarrollo regional, en el uno, y lo que, corriendo un cierto riesgo, calificaríamos de nueva política de régimen local.

H. B.: *Desarrollo regional y "Populorum Progressio".*

En la Encíclica *Populorum Progressio* se contienen unos principios que, aunque se refieren a unos supuestos distintos de los del desarrollo regional, pueden ser aplicados a éste. El desarrollo regional tiene que ser integrado en una política de desarrollo de las regiones, tratando de evitar dos extremos: un criterio exclusivo de rentabilidad económica y un criterio exclusivamente político, con olvido de los condicionamientos económicos. El primer criterio llevado al límite nos llevaría a emigrar todos a Alemania, llevándonos todos nuestros recursos y dejar España para el turismo, adonde podríamos venir como turistas todos los veranos. El segundo tendría su mejor expresión en la creación de polos de desarrollo en todas las provincias y repartir bienamente los recursos disponibles entre todas ellas. A nadie se le ocurrirían cosas tan disparatadas, pero el olvido del necesario equilibrio entre el criterio económico y el político, aun en menor escala, no dejaría de ser cualitativamente el mismo disparate y —desde el punto de vista moral— es inadmisibile.

MARTÍN BRUGARDA: *Los Consejos económico-sindicales y el desarrollo regional.*

Los Consejos económico-sociales sindicales están desempeñados noblemente en la tarea de procurar, a través de sus estudios y a través de las conclusiones en que sus trabajos se concretan, el real y profundo conocimiento de las diversidades y peculiaridades que las distintas regiones españolas presentan. Se opera a partir de la evidencia de que nuestro país, desde el punto de vista económico y social, no es un cuerpo único; la naturaleza ha dotado de recursos distintos, en cantidad y calidad, a sus diversas zonas; por tanto, distintos son sus problemas, como distintas han de ser las medidas que para su solución es menester adoptar.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *Función específica de la Iglesia en el campo social.*

Un estudio de las fuentes parece que deja suficientemente claro que la función específica de la Iglesia es de orden religioso. Pero de esa misma función específica se deriva una responsabilidad social de la Iglesia. El problema se traslada a las actuaciones concretas de la Iglesia. En la tradición hay dos tendencias, una más abstencionista y otra más intervencionista, o si se prefiere, una más pesimista y otra más optimista. En los últimos tiempos ha habido una mayor toma de conciencia de las responsabilidades sociales y un cierto oscurecimiento de las motivaciones sobrenaturales, junto con una autocrítica, que en algunos casos es casi masoquista.

HUGH KAY: *Ley de relaciones industriales de Gran Bretaña.*

Se exponen los antecedentes, el contenido, los beneficios y los principios que inspiran a la citada ley.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Instituto Nacional de Previsión

Año XXII, núm. 1, enero-febrero 1973.

MANUEL ALONSO OLEA: *La responsabilidad por accidente de trabajo.*

Este ensayo —declara el autor en la introducción— trata de dar una visión general y de conjunto del tema que constituye su objeto, muchos de cuyos aspectos han sido y siguen siendo susceptibles de desarrollo monográfico. Por otro lado, la responsabilidad por accidente de trabajo, aunque netamente diferenciada, ha de situarse dentro del contexto general de la Seguridad Social, especialmente de la parte de ésta relativa a la invalidez. El presente trabajo se refiere al régimen general de la Seguridad Social, no a los regímenes especiales —salvo en alguna referencia concreta y en la muy amplia medida, es claro, en que éstos remiten a aquél— y no aborda el tema del aseguramiento, ni el del procedimiento administrativo para el reconocimiento de prestaciones.

En base a este propósito y con el magistral rigor científico y precisión técnica que caracterizan al autor, se estudian, en primer término, el concepto de accidente de trabajo y los eventos asimilados a éste; en segundo lugar, las incapacidades, lesiones, mutilaciones y deformidades no invalidantes y la muerte, como resultas del accidente; y, finalmente, la imputación de la responsabilidad: su fundamento y su extensión.

MARTÍN FAJARDO: *La Seguridad Social en relación con el desarrollo económico y social.*

El círculo vicioso de la baja productividad y la presencia del hombre, el parasitismo, la delincuencia juvenil, la marginalidad, la falta de condiciones de habitabilidad y de trabajo, etc., hacen reflexionar que de la llamada «cuestión social» hemos pasado a la «cuestión económica», ya que ahora no son la proclamación y divulgación de derechos y la lucha de clases los que hacen falta, sino un rápido y elevado desarrollo económico que posibilite la justa realización de estos derechos.

La integración económica de base regional o subregional de los países no desarrollados es un imperativo que viene impuesto por las actuales condiciones económicas, como medio de hacer frente al innegable reto que significa la miseria y las tremendas diferencias observadas entre los países pobres y los países ricos.

La Seguridad Social es el instrumento más eficaz para el progreso socio-económico y los Estados deben institucionalizar su rol, en este sentido, incluyéndola dentro del programa general de Planeación nacional. Desde el año 1942 en adelante, casi todos los Congresos y Declaraciones internacionales de ministros y expertos sobre la materia, así lo vienen proclamando.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Número 11/12, noviembre-diciembre, 1972.

I. UHLENBRUCK: *La huelga de médicos como medio de defensa de intereses colectivos* (1).

El ensayo gira en torno a las huelgas de los médicos de la Seguridad Social y de las Clínicas alemanas, desencadenadas a iniciativa de la Asociación de médicos funcionarios y empleados de Alemania (Federación de Marburgo) —con aproximadamente 27.500 afiliados—, después que fracasaran las negociaciones para un nuevo Convenio con el empleador público en junio de 1971. Quizá no demasiado sólido en lo jurídico, ofrece un importantísimo material histórico y sociológico que

obliga a un replanteamiento de ideas que se creían definitivas sobre las huelgas de funcionarios y, en especial, sobre las huelgas de establecimientos tan delicados y tan esenciales para la vida del país como los establecimientos hospitalarios, en su heterogéneo personal médico, sanitario, auxiliar, etc.

Las medidas conflictivas adoptadas por los médicos de la Seguridad Social siguieron esta vez un «programa escalonado» de siete puntos, que en aplicación del Reglamento de huelga aprobado por la Federación de Marburgo, en 1968, preveía los grados que a continuación se exponen:

1. Intensificación de asambleas y demostraciones.
2. *Go slow.*
3. Tratamiento minucioso.
4. Huelga de bolígrafos o de actividades burocráticas.

(1) Dr. WILHELM UHLENBRUCK: *Der Arztstreik als Mittel kollektiver Interessenwahrung*, págs. 327-336.

5. Denuncia colectiva de la relación de servicios.
6. Cesación de trabajo, temporal, local o neurológica.
7. Cesación de trabajo total, manteniendo un servicio de urgencia médico.

Las medidas conflictivas, especialmente las huelgas, fueron consideradas de muy diversa forma por la opinión pública, diciéndose, entre otras cosas, que esas actitudes colectivas eran antimédicas, pues la medicina no es un oficio, sino un sacerdocio, asumido bajo el juramento hipocrático para el cumplimiento de deberes vitales.

Pero, considera imparcialmente Uhlenbruck, había quedado roto sólo un idilio aparente: el autor señala con gran lujo de bibliografía las huelgas acaecidas en los últimos años en Italia, España, Francia, Bélgica y Austria, protagonizadas precisamente por los médicos; e inmediatamente hace un recuento histórico de los hechos conflictivos laborales que tuvieron por sujetos activos en Alemania a los médicos: desde 1869 se producen huelgas y otras medidas conflictivas en el ámbito sanitario. Así, destaco entre los ejemplos citados por el autor, la huelga contra una Caja de Enfermedad en 1883, la amenaza de huelga general de médicos en 1914, la huelga general de médicos en 1920 y 1923/24 como consecuencia de la nueva regulación del Seguro de Enfermedad, y frente a las Cajas de Enfermedad; la huelga de advertencia de médicos y asistentes de las Clínicas universitarias de Gießen y Marburgo en 1970...

Aportando casos y ejemplos, continúa el autor determinando las características de los conflictos colectivos de asistencia médica. En su forma típica, la huelga total de tratamientos, se produce raramente y sólo en forma temporal o neurológica (*Schwerpunktartig*), siendo los

objetivos iniciales la libre elección de médico, Convenios colectivos y honorarios más elevados.

No hay reserva de ninguna clase en el derecho constitucional de huelga para las de médicos: el único problema en éstas consiste en la posible mezcla de los intereses económicos con los intereses de la salud pública, la asistencia médica y la estructura hospitalaria; a más, otros límites jurídicos generales valen también para ellas: las leyes, los derechos de tercero, los deberes sociales y la exclusión del abuso de derecho. En definitiva, opina Uhlenbruck, la huelga de médicos —funcionarios o no— es lícita cuando se salva la garantía de asistencia médica con medios adecuados.

Apoyándose en un concepto amplio de huelga, inicia a continuación el autor (apartado IV y sigs.) el estudio de las huelgas de médicos según la dependencia del sujeto activo; dejemos a un lado la de médicos libres, y veamos cuanto dice sobre médicos empleados y funcionarios.

La Carta Social Europea establece en su artículo 31 como límite a la libertad de huelga el que se lesione por su ejercicio la salud pública; por lo demás, los conflictos colectivos de los médicos empleados en hospitales o clínicas se rigen por los principios generales de la *adecuación social*, entre otros, la capacidad colectiva de las partes en conflicto, el mantenimiento de las reglas fundamentales del Derecho colectivo del trabajo, el medio conflictivo como «última ratio» y el principio de dirección noble del conflicto (*faire Kampfführung*), que tienen aquí especial significado. La huelga como última ratio quiere decir que la iniciación de un conflicto colectivo directamente con la huelga de tratamientos, u omitiendo alguno de los escalones preceptuados, sería ilícita; también la amenaza de poner en peligro a los pacientes, por consecuencia, de las medidas conflictivas lleva a exigir un juicio muy estricto

to sobre la *proporcionalidad* entre medio y fin.

Respecto a los médicos funcionarios, pone de relieve el autor el aumento en el número de quienes discrepan de la *communis opinio* doctrinal y jurisprudencial, reconociendo un derecho de huelga limitado, o un derecho a medidas cuasi-huelguísticas (*streikähnlichen Maßnahmen*) a los funcionarios (2). En todo caso, dice, la huelga queda excluida por el Derecho positivo actual para los médicos funcionarios; únicamente serán lícitas las medidas conflictivas escalonadas cuando miren a oponerse a un comportamiento intolerable de la dirección que contradiga la realización del derecho a la salud y que no pueda ser combatido de otra forma (3).

II. REUB: *La huelga de médicos* (4).

Más jurídicamente preciso, aunque sin el aparato histórico y sociológico del anterior, el ensayo comienza dando una breve reseña de las medidas conflictivas adoptadas por los afiliados al *Marburger Bund* para forzar la mejora del Convenio, y fija inmediatamente los temas de investigación.

1. *Concepto de huelga*.—Admite un sentido amplio y otro estricto del concepto, siendo el último —en verdad que no coincidente con el clásico del Tribunal Federal de Trabajo y de Nipperdey— como el medio de conflicto laboral de los trabajadores que en forma de una cesa-

sión temporal y colectiva del trabajo debe obrar como medio de presión frente al empleador para la consecución de finalidades colectivas, normalmente la conclusión de un Convenio colectivo. Bajo el concepto estricto de huelga, aparta el autor las huelgas de los médicos de ejercicio libre, y se concentra en las huelgas de médicos en sentido estricto, es decir, de médicos dependientes.

2. *Formas de manifestación de una huelga de médicos dependientes*.

a) Tratamiento intensivo de los pacientes. Por ejemplo, atención extraordinaria a los problemas sociales de los pacientes, tratamiento óptimo sin consideración a la cuestión económica, consultas intercolegiales o profundo estudio bibliográfico de los diagnósticos, etc.

b) Huelga de bolígrafos y burocrática. Se sugiere transmitir la información oralmente o por teléfono, negativa a firmar los diversos recibos y papeletas para ambulancias, altas, bajas, con la exclusión del certificado de defunción. Se diferencia del *go slow*, en que no se trata de realizar lentamente los trabajos habituales, sino de no realizar algunos determinados, con vistas a ralentizar la administración del hospital.

c) Denuncias colectivas de la relación laboral.

d) Huelgas de advertencia esporádicas.

e) Huelga parcial indefinida. Para algunos hospitales, en los que se invita a los pacientes a abandonarlos y a ingresar en otros.

f) Cesación total, manteniendo un servicio de urgencia.

3. *Derecho de huelga: sus límites*.—Reub alude a los requisitos de licitud de las huelgas elaborados por la jurisprudencia, deteniéndose en el de *proporcionalidad* entre medio y fin, establecido muy recientemente en sentencia del Gran Senado del Tribunal Federal de Trabajo de 21 de abril de 1971: la proporcionalidad

(2) Cita en nota 118 como defensores de un derecho de huelga limitado para los funcionarios a Däubler, Ramm, Suermann, Menzel, Maunz y Hoffmann.

(3) Remite a Däubler, Ramm, Daniels-Bülling, Brox-Rütters, Siebrecht y nuevamente Rütters.

(4) WILHELM REUB (catedrático, secretario de Estado): *Der Arztstreik*, páginas 321-327.

exige que el conflicto colectivo no dañe claramente el bien común, esto es, por una parte, que se eviten los daños empresariales innecesarios para la consecución del fin conflictivo, y, por otra, que no se ponga en peligro el suministro de bienes y servicios vitales a la colectividad. En función de los pedimentos antedichos, se preocupa el autor de determinar hasta qué punto son lícitas las huelgas de médicos. La opinión de que los médicos no pueden hacer huelga, nos dice, es falsa bajo varios puntos de vista; sobre todo, no constituye ningún régimen especial o peculiar de los médicos, sino que sus posibles limitaciones se inculcan dentro de los límites generales previstos para toda huelga que ponga en peligro el suministro de bienes y servicios vitales para la colectividad: consiguientemente, la postura hoy más extendida rechaza una prohibición absoluta de huelga para los médicos, haciendo depender su ilicitud del eventual peligro de inasistencia a los enfermos. La opinión de que existe una prohibición general de huelga para aquellos centros dedicados al suministro de bienes y servicios vitales para la colectividad, sustentada, entre otros, por Brox-Rüthers, es tan exagerada y falsa como la de que en el ámbito jurídico-público la huelga es por definición ilícita, tal como entiende, relevantemente, Nikisch. Lo decisivo no es la función de la Empresa, sino la de los singulares empleados y trabajadores, resalta el autor. Y se dedica a continuación a concretar estas afirmaciones generales.

4. El limitado ámbito de la libertad de huelga para los médicos.

a) Respecto al objetivo del conflicto. Los principios jurídicos permiten como objetivo de una huelga el mejoramiento de las condiciones laborales, si puede plasmarse en Convenio colectivo; caen fuera de lo lícito las peticiones hechas

al empleador, no como tal, sino como titular de soberanía (el Estado como legislador o como Administración), verbigracia, el aumento del presupuesto para determinados fines, la creación de nuevas plazas, etc., peticiones las cuales conforman una huelga política ilícita, afirma el autor. Pero la práctica muestra casos en donde objetivos lícitos se mezclaron con objetivos ilícitos. ¿Quién especifica a quién? El autor entiende que la licitud del conflicto se salvará pese a la nulidad de los objetivos ilícitos, cuando las finalidades permisibles puedan subsistir por sí mismas, esto es, en definitiva, se atiene al principio civil y laboral de conservación del negocio —prescindiendo aquí de si la actitud conflictiva es negocio o acto jurídico—, rechazando la doctrina de que un solo objetivo ilícito del conflicto invalida la teleología del conflicto entero —doctrina denominada por Reub, con esa afición por la nemotecnica gastronómica de los alemanes, «teoría de los huevos revueltos» (*Rührei-Theorie*)—.

b) Medios de lucha. Una huelga esporádica de demostración o de advertencia es siempre lícita, piensa el autor, pues le falta el carácter voluntarista de la huelga compulsiva (*Erzwingungstreik*); por el contrario, esta última presenta numerosas limitaciones referidas al ámbito personal, objetivo, temporal y morfológico.

Desde el punto de vista del personal participante en la huelga compulsiva, es cuestión de cada médico en particular el plantearse si con su intervención puede quedar interrumpida la asistencia médica necesaria, en una situación parecida a la del aseguramiento de los trabajos de mantenimiento durante una huelga en una fábrica, si bien por motivos diferentes: los trabajos de mantenimiento se respetan en función del interés de la Empresa, mientras que la asistencia médica necesaria queda a salvo por causa del interés público general.

Por cuanto al ámbito objetivo se refiere, da Reub como norma general, según el principio de proporcionalidad, el que se elija siempre el medio conflictivo más suave, reuniendo simultáneamente las condiciones de necesario, apropiado y suficiente para el logro de la finalidad colectiva perseguida. Aplicando la norma general, se para el autor a considerar algunos problemas prácticos surgidos en los conflictos del año anterior, especialmente en cuanto a los límites del «tratamiento intensivo», los trabajos burocráticos y la emisión de certificados de defunción, constituyendo este último un deber jurídico-público ineludible para el médico.

Del ámbito temporal se hace mención para poner de relieve cómo una cierta duración del conflicto puede traer situaciones de peligro que desencadenarían la responsabilidad por acto ilícito.

Respecto a las formas de exteriorización del conflicto, se precisan en el ensayo las particularidades de las acciones «Erizzo», «Aguila», trabajo a reglamento, tratamiento intensivo o «generoso», etc., en orden a su licitud jurídica —el autor prescinde totalmente a lo largo del ensayo de los planteamientos éticos—. Subrayándose que ningún argumento contra la validez de las huelgas médicas puede asentarse en la ausencia de intención lucrativa de los hospitales, ya que la finalidad económica de una Empresa para nada ha de jugar en lo que a la fijación de condiciones laborales justas se refiere.

5. *Huelga de médicos funcionarios.*—La cuestión se reclama a la general de si son lícitas las huelgas de funcionarios. Últimamente, indica, se han dividido las opiniones, pero aún es mayoritaria la de que los funcionarios no disfrutaban del derecho de huelga, postura mantenida asimismo por el autor: en tanto en cuanto la relación funcional se configura como relación jurídico-pública, nos

hallaríamos frente a una *huelga política*, dirigida contra una persona detentadora de soberanía, por lo cual resultaría anti-jurídica.

6. *El aspecto asociativo.*—A tenor de la jurisprudencia y de la doctrina dominante, una huelga precisa ser dirigida por un Sindicato para ser jurídica. Acciones espontáneas de los trabajadores, las huelgas autónomas («salvajes»), exceden del campo de lo jurídicamente permitido, aun cuando el tema sea muy discutido en la doctrina. De cualquier modo, las medidas conflictivas realizadas por los médicos alemanes en 1971 fueron declaradas y dirigidas por el *Marburger Bund*, y desde este punto de vista no hay que dudar de su licitud.

III. KÜCHENHOFF: *El médico de Empresa* (5).

El ensayo, algo endeble a pesar de la categoría del catedrático de Würzburg, es en su mayor parte descriptivo. Nos da noticia, para empezar, de la pobre regulación jurídica al respecto: unas «Bases» sobre la asistencia médica de los trabajadores en la Empresa, decretadas por el Ministerio Federal del Trabajo en 1966, y unas líneas directrices acordadas en 1950 entre el Círculo de estudios de los médicos de Empresa, la Federación de Sindicatos alemanes (DGB) y la Unión de Asociaciones de empleadores alemanes; junto a ellas, cita varias recomendaciones y resoluciones de diversos organismos federales e internacionales, ninguna de ellas con valor obligatorio. Sólo en 1971 ha conseguido el Ministerio Federal del Trabajo ultimar un proyecto de ley a cuyo tenor las Empresas con más de 20 trabajadores deben instalar un servicio médico de Empresa.

(5) GÜNTELER KÜCHENHOFF (catedrático): *Der Werkarzt*, págs. 336-341.

La parte más interesante del ensayo se dedica a la calificación jurídico-laboral de los médicos de Empresa. Según el antiguo Tribunal Imperial de Trabajo (RAG), para la relación de empleo era determinante la dependencia organizativa, llegando a afirmar en su sentencia de 24 de abril de 1937 que el médico de una Caja de Enfermedad estatal tenía todos los derechos y obligaciones de un empleado. Contra la sentencia se adujo la autonomía del médico frente al poder de dirección laboral. En este sentido, algunos hablaban de una analogía o similitud entre la posición jurídica del médico de Empresa y la de los miembros del Consejo de dirección; otros, más comedidos, pensaban que la autonomía profesional del médico no contradecía su sometimiento a las instrucciones empresariales no referidas a sus conocimientos médicos, ni a la posibilidad de ejercer esa profesión precisamente en el marco de una relación laboral. En cuyo caso su situación jurídica se aproximaría a la de un empleado directivo. Tal ha sido la postura mantenida por el Tribunal Federal del Trabajo desde 1955, precedida por la jurisprudencia de los Tribunales inferiores desde 1945.

Al propósito debe distinguirse entre servicio a la Empresa como actividad principal, o como actividad secundaria del médico. Cuando el trabajo en la Empresa constituye su medio principal de subsistencia, su actividad nuclear, no hay dudas sobre su consideración de empleado, y la imputación a él de todas las normas jurídico-laborales. Si, por su parte, un médico con consulta propia que además de ella trabaja para una o varias Empresas secundariamente ha de considerarse empleado de ellas a virtud de un contrato de trabajo, depende de las circunstancias del caso en concreto; en la duda, habrá que estar a la magnitud de la Empresa —el número de trabajadores a atender por el médico—, los térmi-

nos del contrato, y, especialmente, si las horas de trabajo en la Empresa pueden ser fijadas por el médico, o vienen establecidas contractualmente.

Los médicos ayudantes, por su parte, son trabajadores, en todo caso, con una relación de trabajo estable, con la obligación de ayudar al médico jefe y sometido a sus instrucciones.

Los siguientes apartados tratan de problemas que, a mi manera de ver, no tienen excesivo interés: cometidos del médico de Empresa, regulación de los reconocimientos médicos por el empleador, y deber de secreto del médico de Empresa.

IV. HEINZ: *La aportación de la teoría jurídica a la codificación del Derecho del Trabajo* (6).

En línea con el reciente entusiasmo de los juristas alemanes por la introducción de computadoras en el ámbito del Derecho, el ensayo del doctor Heinz, colaborador científico en el Instituto de Fonnética y Comunicación de la Universidad de Bonn, se empeña rigurosamente con el fascinante mundo de la lógica jurídica, la semántica y la informática, utilizando una bibliografía no menos sorprendente, que se remonta a los trabajos de Savigny y Thibaut, y de otros autores del siglo XVIII.

El punto de partida se sitúa en la crítica a la recientemente constituida Comisión de especialistas para la unificación y simplificación del Derecho del Trabajo, auspiciada por el Ministerio Federal del Trabajo. La iniciativa es plausible, comenta Heinz, pero junto a que la composición del equipo de especialistas levanta ciertas sospechas, la labor encomendada presenta dificultades difícilmen-

(6) Dr. JOCKHART HEINZ: *Der Beitrag der Rechtstheorie zur Kodifikation des Arbeitsrechts*, págs. 341-346.

re superables: pues sólo una parte del Derecho del Trabajo viene contenida en la legislación; otra parte, no menos importante, se encuentra en las colecciones de sentencias jurisprudenciales, y en los comentarios e interpretaciones de la doctrina, siempre cambiante y móvil, escurridiza a cualquier consolidación. ¿No será más adecuado, se descubre Heinz, excluir esta parte del Derecho de una codificación, y esperar a una mejor perspectiva y conocimiento de ella mediante la utilización de otros medios, por ejemplo, de un banco de datos jurídicos? El autor dedica entonces el primer apartado del ensayo a las dificultades de un banco de datos jurídicos; pero quizá más importantes sean los apartados siguientes, en que el doctor Heinz retoma la cuestión del Derecho del Trabajo «extralegislativo» (*nichtgesetzte AR*); Derecho, nos dice, desarrollado conjuntamente por doctrina y jurisprudencia, hoy existente bajo forma de axiomas en las sentencias judiciales, y de estructura similar a la de las leyes del Corpus Iuris justinianeo, pero diferente a la de los preceptos jurídicos tal como, por ejemplo, se contienen en el CC. No hay más remedio que recopilar «manualmente» todo ese material, y ello puede realizarse, en opinión del autor, en tres escalones sucesivos:

a) Elaboración de axiomas desde las sentencias de las jurisdicciones civil y laboral por colaboradores de dichos Tribunales, con lo que el problema del manejo de las actas quedaría resuelto.

b) Elaboración de principios desde el conjunto de axiomas por una Subcomisión de especialistas.

c) Revisión de los principios en base a la doctrina y sistematización de ellos (= actividad codificadora propiamente dicha), por la Comisión de especialistas.

El último grado es particularmente difícil. ¿Cómo estructurar el Derecho del Trabajo en su totalidad, tanto su parte legislada como su parte impuesta extralegalmente? Podría pensarse que un orden lógico de las reglas jurídicas sería el modo más correcto de cohesionarlas; pero con ello se olvida lo que ello comporta: rectificar contradicciones, eliminar lo superfluo, completar lagunas... Todo lo cual choca con el carácter de las normas legisladas, producto de una *voluntad* antes que de una *ratio*, poco o nada propicias a la reestructuración que la ordenación lógica supone. Al revés, el Derecho extralegal es pura lógica, la realización de un cierto orden fundamental de la vida en común. Por ello, mientras que la codificación de las leyes debe seguir los procedimientos de elaboración de las leyes, y ser aprobada finalmente como una ley más, las normas extralegales no requieren esos procedimientos, es más, sería un contrasentido someterlas a aprobación legislativa, pues ello significa desbaratar posiblemente sus pedimentos lógicos con la superposición de la voluntad del legislador.

Acaso premiosamente, el autor llega a un punto que parece interesarle sobremano: la existencia hoy día de un Derecho natural procedente de convicciones jurídicas particulares, tal como fueron descubiertas y aisladas por Savigny. De la misma manera que en Derecho internacional, los ciudadanos de un mismo Estado pueden suplir la falta de normas legales con un «Derecho normativo general» capaz de superponerse al orden jurídico natural primario, y dirigido a obtener la paz social. No se olvide, pues quizá parezcan extrañas estas disquisiciones, la estructura federativa de Alemania Occidental, donde cada Estado (*Land*) posee un órgano legislativo propio, una Constitución, un Tribunal Estatal de Trabajo, etc., aunque por enci-

ma de ellos tenga primacía el complejo institucional de la Federación.

El ensayo termina con algunas consideraciones sobre el lenguaje jurídico, de las que creo puedo salvar al lector.

V. El cuaderno de *Recht der Arbeit* que reseñamos contiene aún dos ensayos más: uno, del abogado doctor Braun, sobre las reformas del Derecho del Trabajo en los Estados Unidos durante el año 1971 (7), y el otro, ocupando media página, del presidente de Sala doctor Adam, sobre la semana de cuatro días en USA y Canadá (8). Son temas de Derecho comparado cuya reseña encuentra lugar más apropiado en la sección dedicada a revistas norteamericanas.

VI. Se incluye en la revista asimismo el Proyecto de Código social (*Sozialgesetzbuch*), parte general, que vendrá a ser, si aprobado, el pórtico del que se ha dado en llamar Estado asistencial (*Wohlfahrtsstaat*); sus 66 párrafos contienen normas sobre el derecho a la Seguridad Social, a la formación profesional, al trabajo, a la vivienda, a la educación, etc. Se insertan también las conclusiones del IX Congreso de la Federación de Sindicatos Alemanes (DGB), entre las que cabe destacar la petición de un Código de trabajo y de una ley de Jornada (o, mejor, de tiempo de trabajo) consecuente con los modernos fenómenos no previstos por la de 1938; la participación de los Sindicatos en la elaboración de los Estatutos de Personal para los funcionarios de la Administración pública; el derecho de huelga para los empleados no funcionarios de la Administración; la eliminación de diferencias de régimen jurídico entre empleados y trabajadores; la supresión

(7) Dr. KURT BRAUN: *Wichtige arbeitsrechtliche Entwicklungen in den USA im Jahre 1971*, págs. 346-353.

(8) Dr. ROBERT ADAM: *Versuche mit der Viertagewoche in den USA und Kanada*, pág. 358.

de los límites actuales de la protección contra el despido, es decir, su ampliación a pequeñas Empresas y a trabajadores menores de dieciocho años, etc.

VII. En la sección de jurisprudencia son de destacar las siguientes sentencias del Tribunal Federal de Trabajo:

— Sentencia de 22 de junio de 1972. El contrato de aprendizaje cuyo cumplimiento exige considerables gastos y esfuerzos para ambas partes no puede ser resuelto sin causa, sino únicamente por aquellas razones que malogren el significado y finalidad del aprendizaje. Si el aprendiz rompe anticipadamente el aprendizaje, está obligado a la indemnización de daños y perjuicios.

— Sentencia de 8 de junio de 1972. La denuncia de una relación laboral puede constituir abuso de derecho cuando el denunciante se coloca en incompatible contradicción con su anterior conducta.

— Sentencia de 7 de junio de 1972. La relación laboral de una danzarina de strip-tease debe considerarse por regla general como válidamente surgida, con independencia de su eventual nulidad, párrafo 138.x BGB (negocios inmorales).

— Sentencia de 12 de julio de 1972. Las normas sobre caducidad contenidas en el Convenio colectivo son apreciables de oficio por el magistrado en cualquier estadio del proceso; pero debe evitar decisiones imprevistas, dando a las partes oportunidad de tomar postura frente a la cuestión.

— Sentencia de 24 de agosto de 1972. Si asume un empleado los cometidos de gerente en una filial de su empleador, ello no quiere decir, por regla general, que exista un único contrato mixto cuando las actividades como gerente y como empleado pueden separarse funcional y objetivamente. Hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias que para la existencia de un contrato unitario con partes interdependientes son de exigir:

acuerdo contractual simultáneo, contenido unitario de los diferentes pactos, tratamiento jurídico idéntico e interdependencia unos de otros. Cuando el empleador en un caso semejante denuncia globalmente el contrato, será competente respecto a la validez de la denuncia la jurisdicción laboral.

· Sentencia de 24 de agosto de 1972.

La petición de vacaciones no puede ser considerada como abuso de derecho, cuando a causa de larga enfermedad se hubiera prestado mínimamente trabajo en el año en cuestión, sólo porque la enfermedad continuara en el año siguiente y por ello faltara al trabajador la necesidad de descanso. — ANTONIO OJEDA AVILÉS.

ARGENTINA

REVISTA ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO

Núm. 4, abril 1973.

LUIS RAMÍREZ BOSCO: *Los bonos de participación del personal*. Págs. 225 a 236.

En el trabajo de Luis Ramírez, suprimiendo la parte introductoria-explicativa, encontramos tres partes netamente diferenciadas.

En primer lugar, se analizan con excesiva superficialidad la situación evolutiva de la clase trabajadora dentro del marco de las relaciones laborales; desde la reducción de jornada, eliminación de trabajos para niños... hasta situarnos en la problemática presente en la estructura capitalista industrial.

Como nota dominante de la situación del proletariado se señala el sentido de «ajenidad» hacia los resultados obtenidos con la participación de su fuerza de trabajo y la nula intervención en la dirección y control de la marcha de las Empresas.

Partiendo de la admisión del derecho de propiedad privada sobre los medios de producción y de la consiguiente supremacía que en el seno de las Empresas poseen los detentadores del capital, se

vuelve a utilizar como mecanismo compensador en la nueva ley argentina de Sociedades anónimas (ley 19.550, B. O. 25 de abril de 1972) la tan cacareada participación de los trabajadores.

Señala el autor como procedimiento de encuadramiento la enumeración de algunos de los sistemas empleados bajo la forma de «accionariado obrero»: el Biettry, Gaya, Perisse...

A continuación y teniendo en cuenta que el objetivo de este trabajo es estudiar los bonos de participación del personal introducidos en la ley citada, se trata de fijar el concepto y características de los títulos de crédito en general y más concretamente de las acciones de capital.

Esta segunda parte puede tener un poco más de interés, aunque consideramos que no introduce grandes novedades, ya que el autor se limita a recoger las distintas opiniones doctrinales, aunque no por ello haya de restarle el valor y mérito de este trabajo.

Por último, y una vez fijado el carácter de los títulos de crédito, preocupa a Luis Ramírez la naturaleza que pueda atribuirse a «la participación en beneficios». Si se parte del concepto de salario como todo aquello que percibe regularmente el trabajador por el hecho y en ocasión de su trabajo, se integra la par-

ticipación como una forma de remuneración complementaria, la cual se computará en proporción a las ganancias del empleador, y que tendrá la naturaleza salarial en razón a la periodicidad con que se hacen exigibles. Lo que le lleva a mantener que no debe confundirse «la participación del trabajador» con las ganancias del socio, porque aquéllas se deben a título de retribución del trabajo subordinado, y ésta, a título de integrante de una sociedad u objeto patrimonial.

Los bonos de participación, señala el autor, se diferencian de las acciones en que no dan derecho alguno sobre la administración social y de que de los tres derechos patrimoniales que normalmente se admite que están incorporados en la

acción: el de suscribir preferentemente nuevas emisiones, participar del producto de la liquidación de la sociedad y participar en las utilidades, sólo incorpora este último.

Si bien ya se viene denunciando continuamente la inoperancia de los sistemas de accionariado obrero como mecanismos de participación en la gestión de la Empresa, los resultados a que pueden llevar la creación de los bonos de participación son todavía más insignificantes que los obtenidos con los sistemas hasta ahora utilizados y no sólo, como expresa Luis Ramírez, por faltar un marco legal de referencia cierto.—ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, M.^o EUGENIA HORTELANO y FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 95, núm. 12, diciembre 1972.

KOPP MICHELOTTI y KATHRYN R. GOVER:
The employment situation of Vietnam Era Veterans.

A finales de 1972, 5,7 millones de americanos habían pasado, durante un período de ocho años, por los campos de Vietnam; partiendo de este dato, los autores analizan la situación del empleo de los veteranos, comparándola con la de los no veteranos.

En términos absolutos, la tasa de desempleo para los primeros descendió del 9,1 en 1971 (1) al 8 por 100 en 1972;

(1) Vid. E. WALDMAN y K. R. GOVER: «Employment situation of Vietnam Era Veterans», en *Monthly Labor Review*, volumen 94, núm. 9, septiembre 1971 (re-encuadrada en *RPS*, 1972, núm. 98, página 382).

cifra superior en 0,9 puntos a la que arroja la de los no veteranos.

Por edades, el 80 por 100 de los veteranos están comprendidos entre los veinte y los treinta años, y un 12 por 100 entre los treinta y treinta y cuatro; la tasa de desempleo para estos últimos fue de 2,7, bastante similar a la de los no veteranos, que se cifró en un 3 por 100.

La distribución ocupacional es casi idéntica para ambos colectivos; sin embargo, por edades se aprecia que los veteranos comprendidos entre los veinte y veinticuatro años realizan trabajos de menor preparación técnica que los que realizan los no veteranos con edades iguales.

Por razas, los negros constituyen una pequeña proporción de los trabajadores-veteranos: 9 por 100, frente al 13 por 100 de los trabajadores-no veteranos de la misma raza. Según los autores, las razones que justifican este hecho son: un mayor porcentaje de negros rechazados

en el momento de ingresar en las Fuerzas Armadas, y un menor porcentaje de blancos que se reenganchan una vez transcurrido el período de servicio militar.

El artículo termina analizando los diversos programas desarrollados, tanto por la Administración Federal como por la de los diversos Estados, para integrar de forma plena en la vida civil a los veteranos de esta guerra. En este sentido, se señala que el 41 por 100 del colectivo delimitado había participado en cursos de formación o readaptación profesional. Otras medidas para estos trabajadores son las del Public Employment Program, que les concede prioridad para acceder a puestos dependientes de la Administración pública, y las del Temporary Unemployment Compensation Program, que prevé prestaciones complementarias en situaciones de desempleo.

PETER HENLE: *Exploring the distribution of earned income.*

En el presente ensayo, el autor examina la evolución, para el período 1958-1970, de la distribución de las rentas de trabajo, llegando a la conclusión de que se aprecia «una lenta pero persistente tendencia hacia la desigualdad distributiva», siendo factores que influyen en este hecho los siguientes:

- un aumento en el número de trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial;
- un creciente acceso de la juventud en la fuerza de trabajo, realizando trabajos de tipo manual;
- un cambio en la estructural del empleo, consecuencia de los avances tecnológicos.

Por profesiones, las que mayor porcentaje de aumento han tenido son las

de los profesionales y técnicos (en 1958, sus ingresos medios eran de 6.730 dólares, siendo de 12.445 en 1970) y la de ejecutivos de grado medio (5.910 y 11.747, para los mismos años); las rentas salariales más bajas son las de los trabajadores agrícolas.

Por sectores, los más favorecidos han sido los de la construcción (4.780 dólares y 9.091 dólares, respectivamente) bancos y seguros (5.335 y 10.143) y Administración pública (5.129 y 9.934); la media de ingresos salariales en la agricultura es de 4.469.

* * *

Otros artículos contenidos en este número, son: *White collar pay in private industry*, de Richard L. Keller, y *Progress in measuring productivity in government*, de Jerome A. Mark.

Vol. 96, núm. 1, enero 1973.

DAVID LARSON y LENA W. BOLTON: *Calendar of wage increases and negotiations for 1973.*

En 1973, y por primera vez en las últimas dos décadas se negociarán al mismo tiempo convenios colectivos en las industrias del transporte, automóvil y otros sectores claves de la economía. Esta negociación afectará a 4,7 millones de trabajadores, cifra muy superior a la de 1972 (2).

El calendario de la negociación colectiva comenzará en la industria de la construcción; en abril se iniciarán las deliberaciones de los convenios de la indus-

(2) Vid. M. E. SPARROUGH y L. W. BOLTON: «Calendar of wage increases and negotiations for 1972», en *Monthly Labor Review*, vol. 95, núm. 1, enero 1972 (recesionada en *RPS*, 1972, número 94, pág. 335).

tria pesada; en septiembre expiran los convenios de la industria del automóvil (afectará a 700.000 trabajadores).

El artículo examina de forma exhaustiva los aumentos salariales previstos para el presente año por vía de la contratación colectiva; en este sentido, se relacionan nominalmente algunas de las corporaciones americanas que se verán afectadas por nuevos convenios colectivos: la General Electric (90.000 trabajadores), la Chrysler (110.200), la Ford (165.000) y la General Motors (395.000).

Los autores señalan cómo cada vez es más frecuente la utilización de cláusulas de revisión de salarios, siendo el índice de precios al por menor el de mayor uso. Por sectores, se aprecia que son los del automóvil, construcción y aeronáutica los que con mayor frecuencia contienen escalas móviles de salarios.

SYLVIA WEISSBRODT: *Changes in State labor laws in 1972.*

En el presente ensayo, la autora da noticia de la actividad legislativa de los Estados, durante 1972, en materia de trabajo. En este sentido son de destacar:

a) *En materia de seguridad e higiene.*

Diversos Estados procedieron a acoplar su normativa con la establecida en la Occupational Safety and Health Act de 1970.

Otras leyes fueron: la de seguridad en las minas (Kentucky), seguridad en el transporte de material explosivo (Virginia), seguridad contra las radiaciones ionizantes (Colorado, Kansas e Idaho) y seguridad contra ruidos y vibraciones en la industria (Louisiana).

b) *En materia de trabajo.*

En Alaska, se aprobó una nueva ley sobre Public Employment Relations, des-

tacando la regulación del derecho a la huelga, distinguiendo tres tipos de trabajo: trabajos en los que la huelga queda prohibida (personal de hospitales y policía); trabajos en los que se limita (personal de enseñanza), y trabajos en los que se autoriza sin condicionamientos materiales, aunque formalmente se exige mayoría de votos de los trabajadores que acudan a la huelga.

En Alabama, el Tribunal Supremo declaró inconstitucional una ley (la Solomon Act) que prohibía a los empleados públicos sindicarse, estableciendo fuertes sanciones en caso de contravención.

En Kentucky, se aprobó una ley permitiendo la contratación colectiva entre los policías y las *fiscal courts*, siempre que se trate de ciudad con más de 300.000 habitantes.

c) *En materia de empleo.*

En Dakota del Sur, una ley prohíbe a los empresarios, agencias de empleo y sindicatos realizar actividades discriminatorias por razón de raza, color, religión, sexo o nacionalidad de origen.

En Carolina del Sur, se ha creado una Comisión de *Human Affairs*, con el fin de controlar la igualdad en el empleo público. Diez Estados han publicado leyes tendentes a fomentar y proteger el empleo de los ex penados.

d) *En materia de salarios.*

El Congreso Federal ha fijado en 1,60 dólares el salario mínimo por hora, recomendando a los Estados que, según su situación económica, procedan a adecuar sus mínimos a esta cifra. Entre los Estados que han elevado los salarios mínimos interprofesionales por ahora, destacan: Massachusetts, 1,85 dólares; New Jersey, 1,75, y Vermont, 2 dólares.

Junto a estos aspectos, la autora noticia leyes sobre agencias de colocación, traba-

jo de menores, mayoría de edad (en doce Estados se ha fijado en los dieciocho años) y trabajo agrícola.

* * *

Otros trabajos contenidos en este número, son: *Labor in a year of economic stabilization*, de Robert W. Fisher, en donde se examina la influencia del programa de estabilización económica de 1971 (aprobado por la Economic Stabilization Act) sobre el empleo y la contratación colectiva, así como los efectos del *Pay Board*, elemento clave «en la lucha contra la inflación»; y *State unemployment insurance laws: Status report*, de Joseph A. Hickey, en donde de forma minuciosa se analizan todas las leyes de los Estados en materia de desempleo, señalando las cifras mínimas y máximas de las prestaciones, la duración media de éstas, la cobertura, financiación y administración.

Vol. 96, núm. 2, febrero 1973.

JANICE N. HEDGES: *New patterns for working time.*

El tema de la disminución de la jornada laboral es de tremenda actualidad en los países más industrializados; en el presente ensayo, la autora analiza algunos de los modelos más frecuentes:

a) *Semana de cuatro días.*

Según una encuesta realizada por la American Management Association, el 30 por 100 de las Empresas que lo utilizan han señalado que con este sistema se han «mejorado los resultados de los negocios»; un 60 por 100 opina, además, que la producción se ha elevado, y un 40 por 100, que los costes han disminuido. En el mismo sentido, se señala que

efectos positivos son los de la desaparición del absentismo y la mejora de la imagen de la Empresa.

El principal problema de este sistema radica —a juicio de la autora— en que no viene aceptado por los sindicatos, que estiman que el aumento de jornada diaria (se trabaja cuatro días, 10 horas diarias) produce una mayor fatiga al trabajador, y que las horas que excedan de las ocho han de ser abonadas como horas extraordinarias.

b) *Horario flexible ("flexi-time").*

La característica más acusada de este sistema consiste en que el trabajador, dentro de unos límites de estancia, puede comenzar y terminar su jornada según su criterio, siempre que cumpla un número mínimo de horas, fijadas con carácter, normalmente, mensual.

Este modelo, que según la autora es más utilizado en las Empresas europeas, ofrece efectos positivos, no sólo en el aspecto laboral —práctica desaparición del absentismo—, sino sobre la convivencia ciudadana —descongestión del tráfico a determinadas horas, etc.—.

GLORIA P. GREEN y JOHN F. STINSON: *Changes in the employment situation in 1972.*

Los autores analizan, con abundancia de gráficos y estadísticas, los cambios operados en el empleo en el año 1972; distinguiendo según sexo, edad, raza, profesión y sector industrial. Las conclusiones más importantes a las que se puede llegar son las siguientes:

— Por edades: se aprecia una mejora en la situación de empleo de los trabajadores de edades superiores a los veinticinco años (el índice de desempleo disminuyó de 3,5 en 1971 a 3,1); el índice más

alto corresponde a los jóvenes de edades comprendidas entre los veinte y los veinticuatro años (9,2).

- Por razón del sexo: los índices de ocupación de los hombres son superiores a los de las mujeres.
- Por razas: la negra sigue teniendo el mayor índice de desempleo, tanto en términos absolutos (10 y 5 para la raza negra y caucásica, respectivamente), como en términos comparativos por razón de sexo (6,8 y 3,6 en hombres, y 8,8 y 4,9 en mujeres).
- Por profesiones: la situación es más favorable para los *white-collar* que para los *blue-collar* (3,4 y 6,5, respectivamente); entre los primeros, el índice más bajo de desempleo corresponde a los directores y administradores de industria (1,8).
- Por sectores económicos: el sector construcción es el que arroja un índice de desempleo más elevado (10,3), seguido por el de los trabajadores agrícolas asalariados (7,6); los más bajos corresponden a los empleados de las administraciones públicas (2,9) y de los transportes y servicios públicos (3,5).

THOMAS F. BRADSHAW: *Jobseeking methods used by unemployed workers.*

En el presente ensayo, el autor examina los métodos más frecuentemente utilizados por los trabajadores en situación de desempleo al objeto de buscar trabajo.

De las estadísticas ofrecidas por el autor, se puede deducir que los métodos más frecuentes son, de mayor a menor importancia, los siguientes:

- 1.º El empleo directo: muy utilizado por los trabajadores jóvenes (20-

29), si bien más por los varones que por las mujeres; más por los blancos que por los negros; por sectores, es muy corriente en el comercio.

- 2.º Agencias públicas de colocación: con mayor frecuencia acuden los jóvenes (20-34); más los hombres que las mujeres; más los negros que los blancos, siendo muy utilizado en el sector transportes.

- 3.º Anuncios en los medios de comunicación: utilizado en edades medias (25-44); más entre mujeres que entre hombres; más entre la raza caucásica que entre la negra.

- 4.º Amistades o relaciones: corriente entre los trabajadores de edad madura (44-54), y más entre varones que entre mujeres.

- 5.º Agencias privadas de colocación: utilizado más entre adultos (55 o más años) que entre jóvenes; más frecuente entre mujeres que entre hombres y entre blancos que entre negros. El sector que más uso hace de este sistema es el que el autor denomina de servicios diversos (*miscellaneous services*).

JOSEPH MIRE: *European worker's participation in management.*

En los Estados Unidos, la participación de los trabajadores en la dirección de las Empresas se ha asociado, tradicionalmente, con la negociación y mejora de los cauces de la contratación colectiva; por el contrario, en los países más industrializados el concepto de participación va más lejos, incluyendo alguna de estas fórmulas: constitución de consejos de trabajo, que canalizan las intervenciones de los trabajadores; co-determinación y co-responsabilidad en los asuntos económicos y/o sociales, y control de la indus-

ría por los propios trabajadores (autogestión).

El autor, que se muestra pesimista en cuanto a los logros de la participación, señalando que los sistemas instituidos lo han sido más «para» los trabajadores que

«por» los trabajadores, examina algunas experiencias desarrolladas en países europeos, fundamentalmente la de la Empresa Gebaner und Lehrner, en Austria, y la de la Empresa Peine-Salzgitter, en Alemania.—FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ.

FRANCIA

DROIT SOCIAL.

Núm. 6, junio 1972.

Derecho económico y profesional:

En un trabajo titulado «Admisión al trabajo y escolaridad obligatoria», Madame Paul Brissier, partiendo de la base de la existencia en todo el mundo civilizado de una obligación de escolaridad y de una edad mínima de admisión al trabajo, afirma que en los países de economía «suficientemente desarrollada» estas dos nociones son interdependientes, dado que las disposiciones sobre escolaridad obligatoria afectan a las que paralelamente regulan la edad mínima de admisión al trabajo.

En los casos en que ambos límites de edad no son coincidentes, «su utilidad corre peligro de ser muy limitada y de engendrar consecuencias perjudiciales». En este sentido pueden considerarse dos hipótesis: aquella en que la edad escolar obligatoria es superior a la edad de admisión al trabajo, o, por el contrario, aquella en que la edad mínima de admisión al trabajo es superior a la edad de escolarización obligatoria. Supuestos ambos de consecuencias desfavorables, pues si en el primero el niño puede verse sobrecargado por la necesidad de es-

tudiar y trabajar, en el segundo puede existir un cierto número de años de inactividad (los que transcurran desde el fin de la escolarización y el inicio del trabajo), que le creen hábitos de «vagancia».

Presupuesto del principio de la enseñanza obligatoria es la existencia de un derecho a la instrucción, lo que implica «que no sólo se reconozca a todo individuo el derecho de adquirir un mínimo de instrucción, sino que, además, se le proporcionen los medios materiales para adquirirla». En Francia, afirma la autora, se han necesitado siglos para llegar al reconocimiento de dicho derecho a la instrucción y, consecuentemente, a la noción de enseñanza obligatoria, que sólo aparece a finales del siglo XIX en la ley de 28 de marzo de 1882, que estableció la obligatoriedad de la enseñanza hasta los trece años. Límite de edad escolar —coincidente con la edad mínima de admisión al trabajo— que se ha ido elevando progresivamente desde entonces, fijándose en catorce años por la ley de 9 de agosto de 1936 y en dieciséis por la ordenanza vigente de 6 de enero de 1959.

A partir de ahí, la autora analiza el sistema de enseñanza francés antes y después de la reforma de 1959 «para medir la extensión del camino recorrido en la vía del progreso social».

Trabajo:

Jacques Dutertre nos ofrece en un trabajo titulado «El delito de obstrucción al ejercicio del derecho sindical en las Empresas», un estudio sobre la citada figura delictiva, introducida en el Derecho francés por el artículo 15 de la ley de 27 de diciembre de 1968, sobre ejercicio del derecho sindical en las Empresas. Dicho artículo 15 se expresa en los términos siguientes: «Toda obstrucción opuesta al ejercicio del derecho sindical definido por la presente ley será castigado con las penas previstas en el artículo 24, modificado, de la ordenanza núm. 45-280, de 22 de febrero de 1945, que instituyó los comités de Empresa». (Penas consistentes en una multa de 500 a 5.000 francos y arresto de seis días a un año, o una de ellas solamente). Es decir, el legislador ha recurrido para garantizar el cumplimiento de la ley de 1968 al establecimiento de una verdadera *sanción penal*, mucho más eficaz con frecuencia en Derecho del Trabajo que las meras *sanciones de tipo civil*.

A pesar de todo, en 1971, según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo, de 30.500 Empresas de más de 50 trabajadores sometidas a la ley de 1968, sólo 9.500 aplicaban las disposiciones de dicha ley, lo que supone que más de los dos tercios de las Empresas destinatarias de la norma no habían llevado a la práctica las instituciones creadas por la ley de 1968 («delegados sindicales» y «sección sindical de Empresa»).

En síntesis, los elementos constitutivos del delito estudiado (pese a las escasas indicaciones que sobre los mismos se contienen en el artículo 15 de la ley de referencia), son los siguientes: Un *elemento material*, que viene constituido por la obstrucción opuesta por las Empresas tanto a la actividad de la «sección sindical de Empresa», como a la

actividad de los «delegados sindicales», que incluye el despido de éstos realizado con violación de las normas que se contienen en su especial estatuto protector. Y un *elemento moral*, que no es otro que «el designado por la doctrina clásica bajo la expresión de *dolo general*», definido tradicionalmente como «la voluntad consciente de contravenir la ley», es decir, el hecho de realizar un acto delictivo queriendo las consecuencias que del mismo se derivan.

Tras un estudio pormenorizado del delito de *obstrucción* y de los aspectos particulares de su represión, el autor afirma que «la infracción instituida por el artículo 15 de la ley de 27 de diciembre de 1968 no constituye una panacea», no sirviendo para resolver todos los problemas y dificultades surgidos en la aplicación y ejercicio del derecho sindical en el seno de la Empresa. Jean Savatier comenta una sentencia del Tribunal de Casación (Sala de lo Social) sobre «Los poderes respectivos de los comités de centro de trabajo y el comité central de Empresa en materia de obras sociales».

Guy Caire aborda «La situación social», en sus perspectivas económicas, perspectivas sindicales y perspectivas de luchas sociales.

Seguridad Social:

Philippe Ligneau —«Las instituciones psiquiátricas y la reforma hospitalaria»— se interroga «en el momento en que Gran Bretaña acaba de decidir el cierre de sus hospitales psiquiátricos en un plazo de 20 años», sobre qué ocurre en Francia en el plano administrativo con este sector especializado que, en la actualidad, representa más de la cuarta parte del equipo hospitalario francés.

René Bonnet comenta «Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social». Recoge tres sentencias del Tribunal de

Casación (Sala de lo Social): La primera, de 6 de octubre de 1971, en la que dicho Alto Tribunal declara que los trabajadores tunecinos, ocupados en Francia, pueden recibir prestaciones por enfermedad de las Cajas Francesas de Seguridad Social durante un período de estancia temporal en su país de origen con ocasión de unas vacaciones, si su estado requiere cuidados médicos, incluida la hospitalización, sin que la duración de las prestaciones pueda exceder de tres meses. La segunda sentencia, de 18 de noviembre de 1971, afirma que una caja de subsidios familiares puede rehusar sus prestaciones a un trabajador que, ejerciendo su actividad profesional en varios Estados de la CEE, reside en Bélgica con su familia, y ello por cuanto el párrafo C., añadido al artículo 13 del Reglamento de la CEE, núm. 3, de 25 de septiembre de 1958, por el Reglamento de la CEE, número 24, de 10 de marzo de 1964, dispone que «los trabajadores asalariados o asimilados... que ejercen normalmente su actividad en el territorio de varios Estados miembros quedarán sometidos a la legislación del Estado en cuyo territorio tienen su residencia». Finalmente, la tercera sentencia, de 1 de julio de 1971, indica que el subsidio de vejez y, consecuentemente, el del Fondo Nacional de Solidaridad, deben rehusarse a un extranjero apátrida, dado que la convención de Nueva York, de 28 de septiembre de 1954, referente al estatuto de los apátridas, no les confiere derechos a tales prestaciones, y que los acuerdos europeos y su protocolo adicional de 11 de diciembre de 1953, reservan, en lo que se refiere a extranjeros, el beneficio del conjunto de prestaciones por vejez, invalidez y supervivencia, a los que sean nacionales de los países que hayan ratificado esos acuerdos, así como a los refugiados que se establece en la Convención de Ginebra, de 28 de julio de 1951, fir-

mada en Nueva York el 11 de septiembre de 1952.—JESÚS M. GALIANA MORENO.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 3, 1972.

MIRIANA MOROKVASIC: *Des migrants "temporaires": les yugoslaves* (Emigrantes «temporales»: los yugoslavos). Páginas 260-277.

Las migraciones europeas tienen actualmente un carácter temporal; el movimiento migratorio puede concebirse como un «circuito cerrado» cuyo esquema podría ser: salida de obreros sin calificar, que, una vez adquirida la calificación en el país de acogida y superada la crisis económica del propio, retornan, cooperando en el despegue económico; mientras, otros no calificados parten... continuando, así, el circuito migratorio.

El carácter temporal de la migración está implícito tanto en la política de empleo del empresario como en la idea del emigrante, o explicitado en los acuerdos bilaterales de los países exportador e importador de mano de obra, o ambas cosas a la vez. Esta temporalidad se refiere a la estancia, limitada en el tiempo; pero su contenido y duración es distinta para cada uno de ellos: el empresario es quien decide el contenido de la temporalidad, al prorrogar o no el contrato; para el emigrante y su país, el circuito migratorio se cierra con el retorno. Pero este retorno, idea constante que alienta al emigrante, no deja de ser una máscara para la utilización de mano de obra emigrada, una ilusión, en el mayor número de casos, incumplida.

Trata de demostrarlo, la autora, a través del caso yugoslavo, extensible, por otra parte, a la generalidad de las rela-

ciones migratorias intereuropeas. Analiza el esquema migratorio siguiendo su orden cronológico: salida, estancia, retorno.

La salida

Pese a su catalogación como régimen socialista cerrado, país tras el telón de acero, Yugoslavia no impide la emigración. El derecho y la libertad de trabajo están constitucionalmente garantizados, sobre todo, desde 1963, en que la autogestión fue constitucionalmente consagrada. Previos acuerdos bilaterales con los países importadores, organiza la salida y trata de encontrar puesto de trabajo a los emigrantes en los mercados internacionales de mano de obra, y regulariza la situación de quienes habían emigrado con pasaporte turístico.

La reestructuración de la economía dejó en Yugoslavia elevado número de parados cuya única salida fue la emigración; estos emigrantes constituyen en la actualidad el 3,3 por 100 de la población total y el 9,6 por 100 de la activa, de un total de 20.000.000 de hombres. Sin embargo, paro y mejora de salarios, aunque importante, no son razón decisiva para la emigración; y esto especialmente para la mano de obra calificada. Es quizás el motivo más fuerte la información y transmisión de la información sobre posibilidades de trabajo, la que, partiendo de los ya emigrados, forma una «red de colocación de emigrantes» que han despojado numerosas comunas, especialmente servias.

La situación objetiva del trabajador puede dar lugar a insatisfacción que, unida al acceso a la información, determina la decisión de emigrar; el acceso a la información se presenta, así, como una selección previa: «auto-selección»; la definitiva es la que preside todas las migraciones: selección, según la demanda

en el mercado internacional de mano de obra, de los más activos, más jóvenes, más sanos...

Y esto, tanto para obreros calificados como para los no calificados; la no emigración de mano de obra calificada es un mito. I. Baucic, después de una serie de encuestas de emigrados a Alemania Federal, vio que, efectivamente, la mayor parte de emigrantes eran sin calificar, pero es que el criterio de calificación es difícil de concretar, puesto que obreros sin calificar en Yugoslavia lo eran en la RFA y viceversa, hasta el punto de poder decir que casi el 50 por 100 eran calificados (el nivel de calificación entre mujeres es mucho más bajo).

Es, por otra parte, curioso observar cómo la mayor parte de emigrantes procede de zonas que se pueden considerar urbanas: puede pensarse que emigraron originariamente hacia las villas y, al no encontrar el esperado trabajo, buscaron el camino de la emigración exterior. Pero dentro de cada República hay una gran diferencia a nivel regional y comunal: son numerosas las comunas que a causa de la emigración se despueblan. Esto nos muestra la importancia del acceso a la información como motivación migratoria y más al observar que no son las regiones menos desarrolladas las de más alto índice de emigración, y es que, según O. Buric, la conciencia del cambio que la emigración produciría es quizás el impulso más fuerte que en la definitiva decide al emigrante.

La estancia

¿Cómo es la estancia real? ¿Qué espera el emigrante de ella? ¿Se cumplen sus deseos?, sobre la base de una encuesta realizada en Francia a 133 emigrantes, extrae la autora las siguientes conclusiones:

Los yugoslavos conciben su estancia

presente en Francia como instrumental, soportan los sacrificios actuales en función de reunir el dinero suficiente para reanudar «decorosamente» su vida en Yugoslavia; el tiempo de duración necesario lo estiman de cuatro a cinco años, las relaciones con los franceses son difíciles, además de superficiales; sólo un 12 por 100 de los encuestados tenía un buen conocimiento de la lengua francesa, las relaciones emigrante-nativo se reducen al trabajo y los contratos existentes entre ellos no siempre benefician al emigrante, fundamentalmente aquéllos que fueron celebrados antes de salir de Yugoslavia, ya que se encadenan al empresario durante largo tiempo.

La satisfacción o insatisfacción del emigrante es medida exclusivamente según criterios materiales y crematísticos —73 se encontraban satisfechos— y siempre en función del esperado retorno, que determina el carácter *a priori* temporal del emigrante, por lo que es lógico que sean criterios y fines materiales lo que le interese, así como el que de alguna forma (vacaciones, prensa, radio...) sigan manteniendo estrecho contacto con su país.

El retorno

La idea del retorno está siempre presente: la emigración tiene para el yugoslavo carácter temporal. Sin embargo, el Gobierno yugoslavo hace muy poco para suscitar el retorno y acoger a los que vuelven. Y es que en Yugoslavia las condiciones para la vuelta aún no existen: los emigrantes susceptibles de volver esperan recibir unos salarios del 50 por 100 más elevados que la media nacional; razón por la que son desestimadas las 12.300 ofertas de trabajos para emigrados. De todas formas, y pese a esperarse para los próximos años unos 13.000 puestos, éstos resultan insuficien-

tes, pues sólo suponen el 36 por 100 de los que están dispuestos a volver.

Pese a estas ofertas y otros medios que el Estado pone a disposición de los emigrados estas medidas resultan insuficientes; insuficiencia que determina en el retorno una selección inversa a la de partida: los que vuelven son los menos adaptables, los que ya no tendrán vida activa en Yugoslavia: retirados, mujeres sin oficio... Son precisamente los calificados los que no vuelven.

Así, el retorno aparece como un mito; la premisa de que «los no calificados partirán y a su vuelta ayudarán al país con su calificación en el despegue económico», es una profecía incumplida. Esto es el denominado por B. Kayser «mito de los retornos»: los que no regresan, esperando su regreso en una añoranza «ingenua e hipócrita» son muchos más. Sus ahorros son invertidos en su exclusivo beneficio.

Alimentarse y alimentar a otros con esta ilusión de retorno sólo tiene una función: justificar y racionalizar la exportación de mano de obra «benéfica para todos». Función en la que el emigrante es solamente un «juguete» para la «paz social» de dos países: el exportador y el importador; y, en definitiva, realizado en exclusivo beneficio del empresario favorecido por la temporalidad de la migración. Los retornos no se hacen: los emigrantes son traspasados de empresario a empresario dentro del mismo país o fuera de él (re-emigración) según las necesidades del mercado de mano de obra. La temporalidad se eterniza.

Será necesario, dice la autora, buscar, especialmente a nivel internacional, soluciones para las reemigraciones y otros movimientos subterráneos de emigrantes que actualmente se enmascaran bajo el mito de los pretendidos retornos.—LIDON NEBOT LOZANO.

MARYSE TRIPIER: *Concurrence et différence: les problèmes posés au syndicalisme ouvrier par les travailleurs immigrés* (Concurrencia y diferencia: problemas planteados por los inmigrantes al sindicalismo obrero). Págs. 331 a 347.

A través del análisis del papel que juegan los inmigrantes en el país que los acoge (en este caso Francia) llega la autora a la conclusión de que el problema actual con el que deben enfrentarse los sindicatos, no es el de la competencia que sobre el mercado de trabajo puedan ejercer los extranjeros, sino el de la división existente entre unos y otros, división que obedece más que a las oposiciones de intereses, a las barreras que crean los estreñimientos institucionales, las distancias culturales y la segregación profesional y urbana. Este trabajo está dirigido a mostrar cómo las organizaciones sindicales intentan hacer frente al problema antes aludido de división y distanciamiento entre nacionales y extranjeros y entre estos últimos y las organizaciones sindicales.

Las características de la inmigración actual (que proviene de países subdesarrollados o escasamente industrializados) crean en Francia enormes distancias socioculturales entre extranjeros y nacionales; sin embargo, piensan los sindicalistas que éstas podrían superarse al cabo de algún tiempo, si las discriminaciones legales en materia de derecho sindical, reforzadas por una política patronal de represión no tuviesen como finalidad el mantenerlas; por ejemplo, ningún extranjero puede dirigir o administrar un sindicato ni pueden ser delegados de personal más que los trabajadores que provienen de países pertenecientes a la CEE, en este campo como en el de empleo, vi-

vienda, derechos sociales y formación profesional, el conjunto institucional francés lleva consigo la discriminación, segregación y aislamiento del inmigrante.

El estudio de ciertos puntos interesantes, como: el trabajo realizado por los inmigrantes (trabajos de sustitución de la mano de obra nacional en actividades penosas, que ésta rechaza, porque está en condiciones económicas de hacerlo) y las repercusiones de las situaciones del mercado de trabajo en las relaciones entre trabajadores franceses y extranjeros, permiten caracterizar, en opinión de la autora, la situación actual en la tendencia simultánea de:

- Crecimiento de las diferencias socioculturales y aislamiento del inmigrante; y
- Crecimiento del fenómeno de sustitución en las ramas y regiones industrializadas de fuerte concentración obrera y en expansión.

La conjugación de estos dos fenómenos lleva consigo una distancia cada vez mayor entre nacionales y extranjeros, tanto en el trabajo como en la vida fuera del trabajo.

Sobre la base de estas conclusiones se examina la actuación de los sindicatos, citándose la autora únicamente a la CGT y a la CFDT por ser los de mayor envergadura en los sectores de gran inmigración. Dentro de estas actuaciones destaca como más importante:

- Las relaciones con la política de inmigración. Las posiciones actuales de la CGT y de la CFDT, se apoyan simultáneamente en los principios internacionalistas y en la constatación de la aportación global de la mano de obra inmigrante, para concluir en el reco-

nocimiento del principio de apertura de fronteras; por tanto, las críticas a la política de inmigración por parte de los sindicatos no se centran en este punto, sino en el de los objetivos de los empleadores y poderes públicos, así como también en el de las modalidades de dicha política.

Respecto a los objetivos pretendidos por empleadores y poderes públicos, según la CGT, son:

- Empleo de mano de obra barata.
- Introducir un fermento de división entre nacionales y extranjeros, creando la competencia entre ellos.
- Intervenir masiva y rápidamente sobre el mercado de trabajo; y
- Asegurar la movilidad de la mano de obra a un coste mínimo en el cuadro de la política de regionalización.

Estos objetivos deben situarse en el contexto global del régimen capitalista, caracterizado por la búsqueda de mayores ventajas para los monopolios en detrimento de las condiciones de trabajo y vida del conjunto de asalariados, tanto franceses como extranjeros. Así las cosas el problema de la mano de obra extranjera no es un fenómeno secundario o temporal a los ojos del poder, sino un elemento fundamental desde el punto de vista de su política económica y social.

La C. F. D. T. participa en términos generales de este punto de vista, aunque no formule sus críticas en los mismos términos. También los sindicatos que están fuera del consejo de administración de la O. N. I. y del F. A. S., reivindican en este aspecto el ser consultados en la política de inmigración y capacidad para controlarla. El conjunto

de críticas hechas por los sindicatos a la actual política de inmigración se comprende a la luz de un segundo principio formulado por ellos y corolario del anterior de apertura de fronteras, cual es el de igualdad de derechos sociales y sindicales para nacionales y extranjeros.

Teniendo en cuenta estas orientaciones ¿es posible afirmar que las actitudes actuales de los sindicatos van contra corriente de los sentimientos espontáneos de la base?, conviene la autora en que sólo un sondeo de gran envergadura permitiría una respuesta correcta, los militantes sindicales interrogados sobre este punto tenían menos a los conflictos abiertos entre las direcciones sindicales y los trabajadores franceses que al peligro que representaría a largo plazo la incapacidad de salvar los obstáculos que se interpondrían a la solidaridad entre trabajadores.

A través de las respuestas a una encuesta realizada por la autora en una gran Empresa de la región parisina, concluye este punto diciendo que: es la dominación a la que están sujetos los extranjeros la que cristaliza su resentimiento, concretamente la diferencia entre nacionales y extranjeros en esta Empresa se encuentra más que en las divergencias de intereses en las dificultades de superar ciertas diferencias de situación, apoyadas particularmente por una separación espacial entre unos y otros y por la diversificación de los grupos nacionales.

Los sindicatos, ante la magnitud del problema, buscan estructuras que permitan mejorar la información e integrar las reivindicaciones específicas de los inmigrantes en la actividad general del sindicato, puesto que, en general, la sindicalización tradicional no es suficiente para integrar a trabajadores concentrados en ciertos sectores de la producción y sociológicamente distantes, siendo conscien-

tes de que la posibilidad de salvar las diferencias supone su previo conocimiento y su reconocimiento.

La dirección de la C. F. D. T. reconoce que esta concepción universalista ha nacido en sus filas en oposición a la C. F. C. T., ya que ésta daba a la acción sindical dirigida a los emigrantes el carácter de un movimiento de caridad, asimilable a una especie de ayuda social, actitud que hoy es juzgada por la C. G. T. y la C. F. D. T., como demagógica y susceptible de constituir un freno, a la acción por y con los emigrantes.

Se proponen al final de este trabajo nuevas relaciones de trabajo y modalidades de acción sindical para las zonas en que los extranjeros sustituyen a los nacionales en los puestos de trabajo más penosos y rutinarios, zonas en las que la indiferencia de los franceses por los extranjeros (de los que no conocen idioma, aspiraciones, condiciones de trabajo ni reivindicaciones) es enorme, siendo más importante para reavivar esta indiferencia, las diferencias socio-culturales que la competencia directa, que actualmente y por el fenómeno de la sustitución, o bien no existe o la hay en muy poca medida. Si a esta indiferencia se añade el hecho de que los dirigentes sindicales y los delegados del personal son nacionales, el riesgo de división es cada vez mayor; por lo tanto, deberían crearse modalidades específicas de acción sindi-

cal, siendo objetivo a conseguir el que en las secciones locales compuestas por inmigrantes, el delegado del personal no fuera un extranjero en relación con sus representantes, sino un inmigrante. Para llegar a estos objetivos un gran esfuerzo por parte del sindicato es indispensable, esfuerzo que según los propios sindicatos se realiza cuando su necesidad se impone, cuando la capacidad de negociación del sindicato peligra seriamente pudiendo ser debilitada.

No escapa a la autora el hecho de que su trabajo abarca solamente uno de los múltiples casos posibles de relaciones entre nacionales y extranjeros en los lugares de trabajo; por tanto, en todos los casos la actuación sindical no puede ser la misma, pero da como válida, para todos los problemas planteados por la emigración a los sindicatos, la rémora que supone el que los sindicatos franceses no hayan podido obtener nunca el control de los movimientos migratorios ni la supresión de las diferencias, encontrándose siempre ante el hecho consumado. Su relativa debilidad, su independencia frente al aparato estatal y sus tradiciones ideológicas (sobre todo la C. G. T.), suponen un caso aparte entre todos los demás países importadores de mano de obra, y únicamente su tradición revolucionaria ha permitido la continuidad de sus posiciones y comportamientos internacionalistas.—MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

ITALIA

RIVISTA DI DIRITTO
DEL LAVORO

Núm. 1-2, enero-junio 1970.

GIUSEPPE SUPIÉJ: *El poder de dirección del empresario y los límites que derivan del Estatuto de los trabajadores.* Páginas 3-34.

El deseo de reconducir y limitar el ejercicio del poder directivo y la facultad de disciplina del empresario conectándolo a la estricta finalidad de desarrollo de la producción, queda de manifiesto en el informe que el ministro de Trabajo, Bradolini, acompañó al Proyecto de ley núm. 738, conteniendo las «Normas sobre tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores, de la libertad sindical y la actividad sindical en los locales de trabajo». Por otra parte, la denuncia de situaciones abusivas expuestas por la Comisión permanente del Senado en la encuesta efectuada en marzo de 1969, justifica la inspiración de la ley.

Frente a tales situaciones el Estatuto de los trabajadores instrumenta dos recursos: la «renovación parcial de las estructuras disciplinarias» y el establecimiento de normas de «sostenimiento y promoción de la actividad representativa del sindicato en la Empresa». Junto a ellos, una garantía más se configura: la moderna orientación que el poder directivo del empresario recibe en el Estatuto de los trabajadores.

En efecto, no se trata tanto de adecuar su ejercicio a los fines del desarrollo de la producción —lo que supondría

la fijación de una serie de límites internos que, incidiendo sobre el aspecto «funcional» de dicha potestad, hicieran conocer en qué supuesto éste se desvía de su finalidad—, cuanto de tipificar una serie de conductas que con independencia de su finalidad o adecuación funcional, permanecerán directamente prohibidas, por el mero hecho de su realidad objetiva —límite externo— haciéndose innecesarios los planteamientos sobre desviación de poder.

Ejemplos de ello son los siguientes:

Los artículos 2.º y 3.º regulan la actividad de los guardas jurados y el personal de vigilancia. Pues bien, se establece que los primeros no podrán ser destinados a vigilar el trabajo, y se limita su actividad a la tutela del patrimonio de la Empresa; los segundos, en cualquier caso deberán desarrollarla públicamente y con distintivos que facilitan su reconocimiento.

El artículo 4.º, por otra parte, establece el procedimiento a seguir para hacer instalaciones de aparatos de control a distancia de locales de trabajo: la intervención de las representaciones sindicales, o en su caso, las «comisiones internas», así como el recurso a la Inspección de Trabajo y en último término al ministro, garantizan la justificación de dichas instalaciones.

En la misma línea, el artículo 5.º prohíbe al empresario efectuar comprobaciones de control, sobre la enfermedad de los trabajadores en baja o sobre su aptitud física para el trabajo. Son funciones que, con carácter exclusivo, van a desempeñar las Instituciones de Previsión.

Tales medidas, en fin, no responden

tanto a un interés objetivo de la Empresa, cuanto al subjetivo de los trabajadores como tales, cuya negación a obedecer instrucciones contrarias del empresario encuentra justificación de principio si éste viola dichas normas.

En supuesto especial constituye el artículo 13. En su virtud, el empresario puede destinar al trabajador a actividades inferiores de aquéllas para las que se contrató. Se ha afirmado que este precepto sustituye el artículo 2.103 del Código civil, donde además, se contenía el «límite interno» de su justificación por necesidades de la Empresa. El hecho de que este trámite no aparezca hoy no autoriza a pensar, sin embargo, que se haya producido una disminución de garantías de los trabajadores, precisamente en un texto dirigido a perfeccionar su tutela. Lo que ocurre, es que el artículo 13 contempla el distinto supuesto de que dicho cambio lo sea en virtud de acuerdo de las partes (lo que, por otra parte, estaría condicionado, en cualquier caso, a la irrenunciabilidad de derechos por el trabajador), mientras que el artículo 2.103 del Código civil, refiriéndose a la institución típica de *ius variandi* queda derogado por el Estatuto.

Sólo en un caso se puede afirmar la pervivencia del *ius variandi*: el último párrafo del artículo 13, prevé la posibilidad de «trasladar al trabajador de una unidad productiva a otra», siempre que ello sea en virtud de «comprobadas razones técnicas, organizativas o de producción». Sin embargo, y puesto que no existe modificación real del objeto del contrato de trabajo, más propiamente cabe hablar de un supuesto típico de actuación del poder directivo del empresario que, no obstante la evolución que presenta, y de la que el Estatuto de los trabajadores testimonia una importante etapa, aún conserva el «límite interno» de justificarse por su finalidad.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

Anno XXIV, núm. 1-2, gennaio-giugno 1972.

ANTONIO FONTANA: *La extinción de la relación de aprendizaje* (1). Páginas 37-103.

El artículo 2.º del Reglamento de 30 de diciembre de 1956, dictado en ejecución de la ley sobre aprendizaje de 19 de enero de 1953, establece las siguientes causas de extinción del contrato de aprendizaje: superación de la prueba de aptitud, transcurso del plazo fijado por los Convenios colectivos y, en todo caso, el de máxima duración de cinco años que la ley establece.

El enunciado de causas plantea la interrogante de su carácter. ¿Hasta qué punto vinculan al intérprete, habida cuenta de que otras situaciones como la fuerza mayor y la muerte del aprendiz también podrían extinguir la relación? Concretamente: ¿Se pueden aplicar a estas situaciones las disposiciones sobre despidos?

Con relación a esta última el artículo 19 de la ley dispone que, «si al término del período de aprendizaje no se manifiesta en contrario (*non sia data disdetta*) a tenor del artículo 2.118 del Código civil el aprendiz es mantenido en el trabajo...» la declaración ha construido base para que algún sector de la doctrina piense que la remisión del artículo 2.118, donde se regula la extinción (*recesso*) de las relaciones de duración indeterminada, califique como tal la del contrato de aprendizaje, lo que, a su vez, posibilitaría la aplicación de las disposiciones sobre despidos. Conviene advertir, no obstante, que el artículo 19 no habla de *recesso*, sino de *disdetta*, limitándose el problema a conocer el significado y el momento de su actuación.

(1) Primera parte.

En efecto, corre que la *disdetta* actúa cuando la relación, por alguna de las causas que se establecen ya se extinguió, y en cuanto que no existe, se excluye la posibilidad de resolverla (este sentido tendría para la doctrina indicada), siendo su finalidad entonces la de evitar que nazca la nueva relación de trabajo ordinaria. Sus efectos, no son, pues, extintivos, sino impositivos.

Otro argumento se pone de manifiesto por la jurisprudencia del pretor de Milán: Se piensa que el artículo 10 de la ley 604 sobre despidos en las relaciones a tiempo indeterminado, al utilizar el término «qualifica», es base suficiente para incluir en la ley a los aprendices, toda vez que el citado precepto se remite al 2.095 del Código civil, donde se emplea el término categoría, que, en su acepción amplia, comprendería no sólo a los trabajadores cualificados, sino en períodos de formación. La realidad, sin embargo, es distinta: la remisión no significa más que el mantenimiento de la clasificación de categoría en empleados y operarios. Para determinar unos y otros, en virtud de la disposición artículo 95 del Código civil, habrá que utilizar los criterios contenidos en el artículo 1.º de la ley de 13 de febrero de 1924, sobre empleo privado, que en sentido contrario proporcióna los que se refieren a operarios. Así, pues, el artículo 1.095 no es directamente aplicable, por la remisión del artículo 10 de la ley 604, sino sólo elemento de conexión de ésta con la ley de 1924, sobre empleo privado, cuyas dos categorías, por otra parte, se identifican con los trabajadores que han acabado su período de formación.

Es más, incluir a los aprendices en el ámbito de la «categoría», supone aceptar previamente la posibilidad de encuadrarlos dentro de alguna de las cualificaciones («qualifica»), especies concretas por las que se manifiesta el género categoría. Pero si ello no es posible ni en

la de empleados de orden, ni empleados de concepto, tampoco podrá hacerse dentro de ésta, toda vez que agoten las manifestaciones del concepto de categoría. Bien es cierto que se afirma ser los aprendices una cualificación, aunque la más baja de la categoría, pero también son frecuentes las disposiciones que refieren el término «qualifica» al aprendiz, para cuando ya ha finalizado su período de formación. Porque este es su objeto: formar parte de los cualificados.

Tampoco cabe argumentar, comentando la sentencia de Milán, que el artículo 2.095 no se incluya en la sección que trata de los trabajadores ordinarios y que al preceder a ésta y a las disposiciones sobre aprendizaje sea aplicable también a la última; y no es así porque el artículo 2.134 del Código civil determina como fuente supletoria de la relación, a la sección III precedente, que, sin embargo, comienza en el artículo 2.096. Con ello todo lo más, se pueden clasificar con arreglo a la división de categorías que hace el artículo 2.095; pero sólo en su estructura, no en su contenido. Es decir, a las categorías «obrero-empleado» se yuxtapone «aprendiz-obrero» y «aprendiz-empleado», lo que significa correspondencia, pero no inclusión de la cualificación de aprendiz junto a la de obrero, dentro de la categoría.

Otros argumentos de inclusión en la citada ley sobre despidos son los siguientes:

1.º Se dispone con frecuencia en los Convenios colectivos que se les aplicará la ley 604, sobre despidos: Cabe oponer que si bien «de alguna forma deben configurarse, no pueden ciertamente incluirse entre las fuentes de Derecho». El dato sólo es entonces significativo de una mejora de condiciones o el intento de integrar algunas o dudas «donde la ley no podía valerse por sí misma», pero ésta

será quien, en definitiva, deba recogerlo para que cobre plena validez.

2.º Afirma la jurisprudencia que el artículo 19 de la ley sobre aprendizaje se remite al 2.118 del Código civil, donde se regula la extinción del contrato de trabajo, y, puesto que ha sido sustituido por la ley 604, a ésta hay que hacer la referencia de dicho artículo 19: Las mismas consideraciones anteriores respecto a la *disdetta*, como distinta del *recesso*, cabe hacer también aquí.

3.º El artículo 11 de la ley 604, hace una serie de exclusiones de la misma, pero en ningún momento se refiere a los aprendices. No es válido, porque lo que se pretende es restringir el ámbito de aplicación de la ley, en principio, abierto a los comprendidos en su artículo 1.º, y éste al referirse a las relaciones a tiempo indeterminado no da cabida a las de aprendizaje. Es más, ni siquiera cabe incluir a los aprendices por el hecho de que la ley se aplique una vez superando el período de prueba, ya que para ellos éste puede durar hasta seis meses, mientras el máximo para los aprendices es sólo de dos.

No obstante, tales consideraciones es interesante constatar que la Corte Constitucional tiene declarada la inconstitucionalidad parcial del artículo 10 de la citada ley 604. La razón es que mientras el artículo 9.º establece la indemnización de antigüedad «en cualquier caso de resolución del contrato», del artículo 10 se deduce la conclusión de esta ley a los aprendices. Siendo el primero un núcleo autónomo de la ley, independiente de las disposiciones sobre despidos —el resto de sus disposiciones—, no hay razón para que el artículo 10, excluyendo los de la ley haga inaplicable la indemnización de antigüedad que concede el artículo 9.º

De todas formas, la interpretación jurisprudencial constituye un paso adelante en la confirmación de la realidad social del aprendizaje, que junto a la superación de la *locatio operis* de enseñanza, muestra hoy un contenido más cercano a la auténtica aportación del trabajo en la Empresa, velándose, cada vez más, su estado de incompleta formación.

CARLO LEGA: *Las profesiones liberales y la libertad de prestación de servicios en el ámbito de la C. E. C.* Páginas 107-146.

El Tratado de Roma de 1955, recogiendo los principios contenidos en el Tratado de la C. E. C. A. de 1951, desarrolla el concepto de libertad de circulación de los trabajadores, haciéndole extensivo a los autónomos con independencia del tipo de actividad, manual o intelectual, que desarrollen.

No existiendo ninguna disposición que determine el concepto de libre profesión hay que entenderla referida a prestación de servicios por la que se obtiene una retribución, lo que además de excluir la actividad gratuita se contrapone a salario y «actividad asalariada», término que encaja mejor en las relaciones de trabajo subordinado. En cualquier caso puede operar la clasificación de profesiones liberales que en 1961 hizo el «programa general» para la supresión de restricciones a la libertad de establecimiento (*stabilimento*). Estas son: «Profesiones literarias y de bellas artes», «Profesiones médicas, paramédicas (aun con la dificultad de identificar el contenido de este término en los países de la Comunidad) y farmacéuticas», «Profesiones legales» y «Profesiones técnicas».

El Tratado condiciona y regula el ejercicio de este derecho, algunos de cuyos más relevantes aspectos son los siguientes: Prohibición de nuevas limitaciones:

Se refiere al mantenimiento de la libertad efectivamente lograda en esta materia, partiendo de la circunstancia de hecho de cada país y constatadas al entrar el Tratado en vigor, que en lo sucesivo no podrán ser disminuidas; duración de la estancia: en función de la naturaleza de la actividad que se desarrolla, en cualquier caso pudiendo serlo de forma temporal; reconocimiento recíproco de diplomas, certificados y otros títulos de estudios y habilitación profesional: la actuación de este principio, previamente, supone la solución del problema de la diversidad de estructuras educativas, que para las profesiones técnicas requiere siempre una cierta unificación de la formación profesional de base; coordinación de normas nacionales sobre el acceso a la actividad no asalariada y su ejercicio: entendiéndose por «coordinación», no tanto unificación, cuanto introducción de modificaciones oportunas para eliminar patentes contradicciones en la legislación de los países, y que constituyen obstáculo a los fines de la Comunidad; «coordinación de los períodos de prácticas» que con regularidad se vienen exigiendo, bien sea durante o después de los cursos de introducción profesional; por último, «inscripción en los libros o listas de profesionales», lo que plantea la oportunidad de una Comisión que armonice los estatutos de profesiones en los países, unificando las reglas deontológicas y previendo la posibilidad de extender la eficacia de sanciones adoptadas por algún Colegio a los restantes países.

No obstante, la libertad de ejercicio profesional viene limitada por el propio Tratado cuando así lo impone la peculiar naturaleza de la actividad. Tal ocurre con la declaración de vigencia que el artículo 56-1.º hace de normas especiales para los extranjeros cuando sean «justificadas por motivos de orden público, seguridad y sanidad pública», o la

exclusión que el artículo 55 contiene para «aquellas actividades, que, siquiera ocasionalmente, participen del ejercicio de poderes públicos. Aun cuando es difícil pensar en profesiones libres que puedan crear recelo para los Estados, hay que advertir, no obstante, que queda sometida al arbitrio de éstos la determinación de cuando se dan dichas razones de orden público justificativas de una normativa especial; y que, respecto a lo que sea «participación en el poder público», debe entenderse como ejercicio de una función que parcialmente se integra en la actividad de decisión de órganos estatales que incide sobre intereses generales. Ello, a su vez, implica «una posición de insuficiencia del sujeto que la realiza, respecto al titular del poder», no siendo necesario el elemento de «profesionalidad», en cuanto basta, según el artículo 55, que su ejercicio sea ocasional. De todas formas, tratándose de una norma excepcional la interpretación debe guiarse por criterios restrictivos.

Ello, por otra parte, es lo más acorde con la progresiva liberación que en materia de establecimiento de profesiones libres se viene produciendo todavía en fase organizativa a raíz de los principios contenidos en el Tratado de Roma.

ROBERTO PESSI: *El sistema de contratación colectiva a la luz de las más recientes experiencias.* Págs. 149-206.

Las modificaciones introducidas en el sistema de contratación colectiva obligan a replantear las construcciones jurídicas tradicionales. En efecto, la superación por la doctrina del esquema del Convenio colectivo *erga omnes* ha conducido a plantear la justificación de su eficacia frente a los no asociados al Sindicato, con arreglo al esquema de la relación Sindicato-categoría, siendo la figura del mandato representativo con carácter irrevocable el instrumento jurídico adoptado

para configurar la tutela del interés colectivo de los trabajadores por parte del Sindicato.

Sin embargo, y a partir del sistema de articulación de Convenios durante los años 1962-1963, el movimiento reivindicativo ha consolidado su base a nivel de empresa y unidad productiva introduciéndose una novedad: el Convenio colectivo estipulado por el Sindicato (proyecto de acuerdo definitivo) recibe eficacia vinculante a partir de su aprobación por las correspondientes Asambleas de Empresa o Centros de trabajo.

Así, pues, la posibilidad de que los trabajadores puedan rechazar el Convenio que previamente estipuló el Sindicato, no sólo plantea la necesidad de excluir el carácter de irrevocable conferido al mandato, sino la aparición de un sujeto —la comunidad de trabajo— titular de un interés que resulta distinto al de categoría representado por el Sindicato.

El problema se agudiza cuando las Asambleas son participadas por individuos que sin pertenecer al Sindicato, sin embargo, queden vinculados por el acuerdo que, respecto al convenio que éste les presente, adoptan. La dificultad estriba en que tradicionalmente el sindicalismo se ha concebido como la fórmula básica de asociacionismo obrero, siendo la representación sindical una confirmación de la coincidencia del interés de los trabajadores de la Empresa con el de categoría del Sindicato.

La realidad, si nembargo, es que la autonomía colectiva ha ido conformando una serie de intereses que permanecían latentes dentro de comunidades difusas, y que a medida que organizan y estructuran sus propios órganos de gobierno, exteriorizan y concretan apareciendo contrastados frente al interés de categoría. Así, pues, no otra cosa sino interés general de todos los trabajadores son las Confederaciones; y los acuerdos intercon-

federales una forma de realización del interés colectivo profesional más que acuerdos unitarios entre Sindicatos de cada categoría. Ahora bien, dichos intereses se articulan no en base a una relación de dependencia en la que cada uno se justifique en el anterior, sino yuxtapuestos, en relación de autonomía, y conservando individualmente su propia razón de ser.

Es esta forma de articularse la que explica la aparición de los representantes sindicales en el seno de la Empresa: «son órganos periféricos (y descentralizados) del Sindicato, cuando ejercitan funciones delegadas por él, pero son expresiones (y órganos) de la comunidad empresarial, cuando regulan aspectos de la relación de trabajo distintos o ignorados por el convenio de categoría». Al menos cuando ésta actúa en forma autónoma e independiente.

Se justifican así las dificultades de la doctrina cuando se trata de establecer una relación entre el Convenio nacional de categoría y la contratación a nivel empresarial, ya que, partiendo de una función recíproca de integración de contenidos, no aparece clara la contratación empresarial que apartándose de esquemas previos, actúa de manera independiente.

La eficacia del convenio de Empresa debe plantearse, entonces, no en virtud de la relación que la parte contratante ostente de los sujetos representados, sino por cuanto estos mismos, constituidos en comunidad organizada (Asamblea) son titulares del interés que el acuerdo regula y tutela, pertenezcan o no al Sindicato.

Es, pues, necesaria una configuración del ordenamiento, en la que partiendo de la pluralidad de intereses colectivos, cada uno, autónomamente, lleva a cabo su propia tutela, produciendo así una regulación de condiciones de trabajo más cercana a la realidad en que se desenvuelven.

BRUNO VENEZIANI: *Los conflictos colectivos y su composición en el período precorporativo*. Págs. 209-299.

A partir de 1906 la composición en los conflictos colectivos comienza a ser competencia de los Colegios arbitrales. Con ellos la huelga pasa a ser aceptada como medio de solución de conflictos, teniendo únicamente el efecto de suspender la relación, siempre que así lo aconseje la naturaleza de las pretensiones y hubiese mediado preaviso.

Para los Tribunales ordinarios, sin embargo, la huelga tipificada en el artículo 166 del Código penal se continuaba considerando como causa de despido: el contrato de trabajo se considera inserto en una colectividad formada por la agrupación de varios «locatores». La función de cada elemento justifica la colectividad, y la alteración de cualquiera de ellos repercute en la generalidad. La configuración del contrato en base a esta interacción de elementos, tendría el efecto, por otra parte, de que al desaparecer el nexo subjetivo, constituido de la causa, se alteraría el equilibrio de la relación afectando así la responsabilidad, incluso a aquellos trabajadores que no participaran en la huelga.

La evolución posterior, años 1914-1919, señala la intervención de las Comisiones internas de fábricas, que, en adelante, pasan a componerse de elementos sindicales interviniendo subsidiariamente cuando falla el intento de conciliación arbitral.

La última etapa se caracteriza por el sometimiento de las cuestiones al prefecto de la ciudad asistido por un representante de las partes. A partir de entonces se produce una evolución en la presencia de la autoridad pública que habría de culminar en el período corporativo en la plena intervención política.—
FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

RIVISTA ITALIANA
DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXV, núm. 1, enero-febrero 1972.

VALENTE SIMI: *Natura assistenziale del «Fondo Sociale»* (Naturaleza asistencial del «Fondo Social»). Págs. 3-14.

En un trabajo anterior el autor puso de relieve cómo en el ámbito de la previsión social operaban formas de carácter asistencial estrechamente ligadas a las de previsión y desarrolladas por los mismos institutos del seguro social. Ahora, la distinción entre asistencia y previsión se esclarece mejor utilizando el criterio del artículo 38 de la Constitución: el de solidaridad general o solidaridad de grupo entre los sujetos interesados.

Aquí se realizan observaciones de las que resulta también esa profunda diferencia, aunque sean ejercidas por el mismo ente (I. N. P. S.). Se utiliza como criterios de distinción el de la financiación y el de la función delegada o el de la autónoma.

Se analiza la disciplina del Fondo Social —su función principal es el reparto de la primera y segunda pensión social; su financiación será de creciente contribución estatal, hasta llegar a su totalidad en 1976, y viceversa en relación al Fondo— ya que hay que tenerla en cuenta para resolver el problema de su naturaleza.

Se examinan varias corrientes doctrinales. Así, la tesis de Cannella, el cual intenta demostrar que las dos pensiones tienen naturaleza distinta. El autor, criticando esta postura, cree que la verdadera diferencia entre asistencia y previsión está en el sujeto que reparte la prestación y soporta la carga. También analiza la corriente doctrinal que sostiene la naturaleza previdencial de ambas pensiones; sus argumentos valen única-

mente para quien cree aún subsistente la previsión.

Argumenta la tesis de la naturaleza asistencial de las dos pensiones. La primera pensión social, desde el momento inicial, estuvo a cargo del Estado, por lo que difícilmente se hubiera podido dudar su carácter asistencial si no fuera porque la financiación fue prevista, en vía transitoria, parcialmente a cargo de los fondos de los seguros generales obligatorios. Un último argumento en favor de esta tesis y, por tanto, que el Fondo tiene naturaleza asistencial puede inducirse de la inverosimilitud que un único Fondo provea a repartir dos prestaciones de naturaleza distinta, con el mismo nombre y que no participen en algún modo los sujetos protegidos, como debería ocurrir si estuviésemos en presencia de un Fondo previdencial o asegurativo.

MAURIZIO CINELLI: *La condanna del lavoratore al pagamento delle spese per lite manifestamente infundata e temeraria.* (La condena del trabajador al pago de los gastos por litis manifiestamente infundada y temeraria). Páginas 14-30.

El artículo 57 de la ley núm. 153, de 30 de abril de 1969, prevé en caso de «juicio... manifiestamente infundado y temerario» la no aplicación de la disposición que exime al trabajador, que pierde en un juicio previdencial, del pago de los gastos procesales.

En la formulación legal se evidencia cómo la norma, al pedir esos dos caracteres, ha puesto un mecanismo de escasa posibilidad práctica de aplicación realizada sólo en casos excepcionales.

A favor de una interpretación restrictiva del concepto de litis temeraria y manifiestamente infundada están los argumentos constituidos por el principio de favor al trabajador, y por la propia exégesis del artículo 96 C. P. C.

El autor se pregunta si el trato preferencial, en virtud del principio de favor, debe aplicarse también a la apreciación de la conducta procesal del trabajador y, en segundo lugar, en qué medida la regla del artículo 57-2 es más rigurosa que la general sobre la responsabilidad agravada prevista en el artículo 96 C. P. C.

La respuesta al primer punto tiene que ser negativa, ya que el principio de favor tiende a neutralizar la desventaja que recae sobre el trabajador subordinado y, por tanto, no puede ser invocado cuando existe una posición de privilegio.

En cuanto al criterio de valoración de la temeridad de la litis sólo puede ser el ofrecido por el artículo 96 del C. P. C., en el sentido de que el comportamiento procesal del trabajador no podrá ser apreciado en ningún caso de manera menos rigurosa que la prevista para la generalidad de los ciudadanos por norma de Derecho procesal común.

Por último, examina la condición que permite indicar si la demanda es manifiestamente infundada o no.

MARIO ANTINOZZI: *Il diritto degli assicuratori sociali al rimborso delle prestazioni erogate in regime di assicurazione obbligatoria della responsabilità civile derivante della circolazione dei veicoli.* (El derecho de los aseguradores sociales al reembolso de las prestaciones repartidas en régimen de seguro obligatorio de la responsabilidad civil derivada de la circulación de vehículos). Págs. 30-41.

La ley de 24 de diciembre de 1969, número 990 relativa al seguro obligatorio de la responsabilidad civil derivada de la circulación de vehículos de motor ha regulado, en el artículo 28, el reembolso de los gastos de las prestaciones pagadas al dañado por los entes que gestionan el seguro social. Es necesario que

se trate de gastos particulares hechos con ocasión de verificarse el daño a la persona y que sean afrontados por entes públicos. Además, no deben haber sido cubiertos por seguros obligatorios, pues entonces al asegurar el reembolso de estos gastos pierde sentido la finalidad que el legislador quiere alcanzar con el nuevo procedimiento.

Los entes gestores del seguro social pueden ejercer una acción de subrogación ante el responsable civil para obtener la restitución de los gastos; esto ha dado lugar a una serie de problemas, como, por ejemplo, si los entes que ejercen el seguro social pueden recurrir a la aplicación del artículo 1.916 del Código civil o la materia es sólo regulada por el artículo 28. Más difícil es la configuración jurídica del derecho del ente gestor reconocido por el artículo 28.

La facultad de obtener el resarcimiento es concebida para los gastos ya ocasionados. La ley solamente ha querido tutelar el reembolso de los gastos concretos y no de las nuevas expectativas.

Otro problema planteado es el de los límites cuantitativos del derecho de los aseguradores sociales, de lo cual no hace mención el artículo 28.

El autor solamente pretende delinear algunas reflexiones sobre el artículo mencionado, ya que las consecuencias reales resultarán de su aplicación práctica. Sugiere soluciones a algunas dificultades que desea sean las menos posibles, a fin de ofrecer a todos los automovilistas una cobertura asegurativa a un costo accesible.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 43, julio-octubre 1972.

Este número se completa con el discurso de apertura del debate «Del individuo a la colectividad», de Miglioranzi,

en que pasa revista a los diversos temas objeto de debate y estudio por la revista a partir de la entrada en vigor de la Constitución italiana, así como con el capítulo «L'avvenire dei giovani», del libro del mismo título de Ugo Spirito, en el que se hacen una serie de consideraciones sobre la función de los jóvenes en los años venideros, así como una valoración del limitado protagonismo que en la actualidad tiene tal grupo social. Y recoge finalmente otro de los trabajos de Enzo Cataldi dedicados al tratamiento del trabajo en la pintura, el sexto, que contempla la edad moderna.

FULVIO COMITO: *Teorie sul principio di eguaglianza nel Diritto privato e nel Diritto del lavoro.*

Comito piensa dar a conocer una tesis que explique y fundamente la existencia de tal principio, y como paso previo ha pasado revista a las posiciones doctrinales que han obtenido una mayor difusión, alemanas fundamentalmente, poniendo de relieve sus presupuestos, la intención que animó a sus creadores, sus logros, así como la insuficiencia o las quiebras que las aquejan. En definitiva, no es sino una justificación del trabajo que pretende realizar, justificación evidentemente correcta desde el ángulo metodológico.

Sirviéndose de un mero criterio cronológico como conductor, analiza la Machttheorie (teoría de la supremacía) de Reisen, que constituyó el punto de partida en la búsqueda de un fundamento único, para todo el Derecho privado, del principio de igualdad de trato, teoría que alcanzó notable desarrollo en el ámbito del Derecho del Trabajo merced a la construcción de Normvollzug (cumplimiento de la norma) de Bötticher; la posición de Frey que fundamente tal principio en el principio de igualdad que

suelen consagrar las Constituciones; la de quienes intentan explicarlos en base a la *Fürsorgepflicht* (protección y asistencia); la de Hueck que busca explicarlo en la existencia de relaciones comunitarias en todas aquellas situaciones en que tal principio ha sido o ha pretendido ser aplicado. Y termina destacando las posiciones de quienes niegan, o bien la existencia de un fundamento único para el principio —Bydlinski— o bien la imposibilidad lógica de la existencia de un fundamento unitario para tal principio —Bickel—.

Realizado el examen pasa a afirmar que el fundamento unitario de tal principio está en el hecho de que existen posiciones de supremacía de sujetos privados que son reconocidas por el ordenamiento, pero que tal situación de supremacía y el ejercicio de las facultades que le son inherentes se halla limitada por el principio constitucional de igualdad, argumento que, como ha quedado señalado, pretende desarrollar en un próximo trabajo.—ENRIQUE RAYÓN.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Septiembre-octubre 1972.

UGO NATOLI: *Sullo sciopero per fini contrattuali.*

Crítica en este artículo Natoli la tendencia, recientemente manifestada en declaraciones hechas por miembros del Gobierno a la prensa, así como por determinadas decisiones judiciales, que se orienta en el sentido de exigir una regulación autoritaria para la huelga.

Califica el autor a la huelga de derecho subjetivo de los trabajadores que, como tal, debe tener ciertos límites; pero el problema se plantea a la hora

de establecer cuáles deben ser esos límites y en qué forma han de ser prescritos.

En este sentido considera fuera de lugar aquellas limitaciones que pretendan, de una parte, evitar al empresario todo daño; de otra, las que suponen reducir el derecho de huelga a un derecho puramente patrimonial, negándole la función de orden constitucional que le ha sido asignada y reservándole, en caso de conflicto con cualquier otro derecho meramente patrimonial, el tratamiento desfavorable.

Según Natoli, el hecho de que la huelga sea un instrumento excepcional no significa una negación de su legitimidad. Incluso hace notar que en caso de colisión con otros derechos constitucionalmente garantizados, debe prevalecer el derecho de huelga; y ello, por lo siguiente: ni todas las garantías constitucionales tienen la misma relevancia, ni la protección acordada por el ordenamiento a las situaciones jurídicas singulares es la misma. En este orden de ideas sostiene que de seguirse la tendencia criticada, la colisión entre el derecho al desarrollo libre de una actividad laboral y el derecho de huelga, ejercitado por los trabajadores, para el logro de una existencia libre y digna, se resolvería siempre a favor del primero, cuando el más elemental deber de solidaridad social induciría a pensar lo contrario.

Desde otra vertiente estima como *summa iniuria* pretender regular o limitar el derecho de huelga en base a los principios del Derecho privado común, por tratarse de una normativa que contiene únicamente una reglamentación de las relaciones interindividuales características de un régimen socio-económico típicamente liberal.

Los argumentos aducidos por Natoli hacen referencia a una limitación legal del derecho de huelga por fines contractuales, pero igual crítica le merecen las

limitaciones contenidas en la contratación colectiva del citado derecho, porque estima que sería extrapolar la autonomía colectiva el permitir que, en virtud de ella, se pudiese negociar sobre derechos fundamentales concedidos a los trabajadores por las leyes. Igual opinión sostiene Natoli con respecto a las limitaciones contractuales que se refieren no al derecho de huelga en sí, sino a su ejercicio, basándose en que representan una promesa de hacer de tercero que no tiene validez jurídica alguna.

TIZIANO TREN: *Strutture sindacali aziendali: Il problema del «Riconoscimento».*

Comienza el autor afirmando que tanto los delegados como los consejos, en la experiencia italiana, han demostrado suficientemente su capacidad de defenderse y consolidarse fuera de sistematizaciones institucionales precisas, revelando una tendencia a evitar rígidos esquemas organizativos. Asimismo, hace notar que tampoco se acomodan a definiciones rígidas, ni a estructuras impuestas desde el exterior. Por todo ello, hay sólidos motivos de cautela frente a la intervención normativa sobre las nuevas estructuras.

Tal intervención va implícita en la exigencia de un reconocimiento estatal o contractual del Sindicato, cuando se negocia a nivel de Empresa.

Dos formas de intervención aparecen, según T. Tren, y las dos igualmente peligrosas: el reconocimiento legislativo y el reconocimiento contractual. En el primer caso, la tendencia que sostiene la intervención normativa se apoya en el artículo 39 de la Constitución. Pero Tren estima que el reconocimiento previsto en el artículo 39 de la Constitución se refiere, o está conexas, al fin limitado de realizar una contratación colectiva nacional con eficacia *erga omnes*, y no a la negociación que se realiza a nivel de empresa.

Igual importancia tiene para Tren la exigencia de un reconocimiento contractual, pese a que la doctrina ha minusvalorado la importancia de este instrumento. No obstante, opina no debe ser aceptada tal forma de intervención, en la medida en que significa por parte del Sindicato aceptar un control de la parte contraria sobre su propia dinámica interna. Esta conclusión no cambia por la consideración de que los nuevos organismos —delegados y consejos— están abiertos a todos los trabajadores. El hecho de que sean estructuras sindicales *pleno in re*, no es incompatible con su apertura a la participación de los demás trabajadores. Por otra parte, considera que el *statuto dei lavoratori* ha evitado cuidadosamente reclamar cualquier garantía —tipo reconocimiento— no sólo a las representaciones sindicales en la Empresa, sino incluso a formas elementales de organización o al ejercicio de derechos abiertos a todos los trabajadores, como la asamblea, el referéndum, etc.

Destaca la importancia creciente de la inserción del Sindicato en la Empresa, y considera a ésta como el centro propulsor de la acción sindical. Exigir el reconocimiento supondría una regresión, cuando el presupuesto de la intervención legislativa en la actualidad no es la formación del Sindicato, según esquemas jurídicos perfilados, sino la efectividad de su representatividad, medida en base a criterios histórico-constitucionales.

Dos líneas de evolución señala Tren, finalmente, en cuanto al movimiento sindical: la empresarial («aziendali») la primera, reconociendo a delegados y consejos competencia para negociar; la segunda, extraempresarial, atribuyendo la titularidad para el ejercicio de los derechos sindicales en la Empresa al Sindicato, haciendo de los delegados y consejos los organismos habilitados para ejercitar los diversos derechos sindicales. MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

PORTUGAL

ESTUDOS SOCIAIS
E CORPORATIVOS

Núm. 35, marzo 1973.

SERVULO CORREIA: *Sociedade em Movimento e Segurança Social* (Sociedad en movimiento y Seguridad Social). Páginas 5-22.

A Portugal, como país que ha iniciado recientemente un proceso de desarrollo, le interesa aprovecharse de las experiencias de países más desarrollados. Esto es así, también en el campo de la política social, si bien ésta no ha de ser meramente copiada, sino críticamente importada.

Entre los portugueses la Seguridad Social es una auténtica «anticipación». En sentido científico, la Seguridad Social goza de los atributos de universalidad del campo de aplicación; cobertura de las situaciones de carencia con independencia de sus motivos; garantía de las prestaciones configurándolas como objeto de derechos; suficiencia de las mismas... Sin estos presupuestos no puede hablarse de Seguridad Social, sino de mecanismos de cobertura de determinados riesgos que, al tiempo, son precedente de aquella en cuanto que están animados por una dinámica expansiva y desde los que puede preverse un futuro próximo en cuya consecución los logros de los países del bienestar pueden ser la senda a seguir, dando una más amplia perspectiva y permitiendo una fácil identificación de los lastres tradicionales, entre los que destaca la configuración de la Seguridad Social, más como política contra

la miseria que como garantía de rendimientos.

Sin embargo, la política de cobertura de riesgos sociales va mucho más allá; el tránsito de una economía artesanal y primaria a una economía industrial determina que sean muchos los que dependen de su capacidad de trabajo, y sus eventos, traducidos económicamente, son los riesgos sociales. En este nuevo contexto socioeconómico el papel de la Seguridad Social no es ya garantizar un «mínimo vital», sino el rendimiento del trabajo.

En los países con un grado de desarrollo como el de Portugal esta política se encuentra en una primera fase: aseguramiento de la ganancia mediante la prestación de los salarios perdidos, pero sin lograrse la nivelación entre salarios anteriores y prestaciones; esto, a su vez, tiende a consolidarse en una segunda etapa: responsabilización de la comunidad por el rendimiento social de cada uno de sus miembros, lo cual, paradójicamente, nos lleva de nuevo a la consideración del «mínimo vital», pero ya en un medio social industrial y con otra concepción mucho más amplia, asegurándose ya no tanto a través de prestaciones de compensación. Aunque esta política quedará también desfasada.

Un análisis así muestra la inadecuación de los métodos tradicionales de protección social, por falta de maleabilidad, a las actuales situaciones socioeconómicas, casi siempre por inadaptación de las antiguas instituciones y por las características de un medio en constante evolución. La pretensión, por otra parte, de cubrir todas las situaciones de carencia ha llevado a identificarlas con los denominados

«riesgos sociales» —entendidos como eventos de la vida en sociedad que tienen como consecuencia la pérdida de la capacidad de trabajo—; y tal pretensión articulada con la universalidad del campo de aplicación acarrea, no sólo el bajo montante de las prestaciones, sino también su indiferenciación, es decir, su fijación, según criterios uniformes, sin atención a las peculiaridades de cada situación.

En un plano intermedio, entre la uniformidad y la completa diferenciación, se halla el criterio de la proporcionalidad que aparece como más idóneo (así lo demuestra el ejemplo inglés, país donde se hubo de recurrir a este criterio una vez fracasado el sistema Beveridge de uniformidad), aunque tampoco escapa a las críticas de la indiferenciación.

Quizás, una de las causas de esta ineficacia sea el hecho de que en el plano lógico-formal, los riesgos sociales son genéricamente enunciados y negativamente delimitados, determinando así un derecho abstracto a la prestación que casi nunca, por hábito y por comodidad, es revisada para su adaptación a las nuevas situaciones. Y el riesgo de esta formulación tecnocrática es evidente. Ofrece un ejemplo el hecho de que en la sociedad industrial sus frutos alcanzan sólo al grupo de los «activos» que tienen fuerza suficiente de negociación y reivindicación, quedando los «inactivos» al amparo de la caridad de aquéllos. Y el grupo de los inactivos crece constantemente (en Portugal en el año 1969 del 4,5 por 100 pasó al 7,2, manteniéndose constante la tasa de crecimiento demográfico).

La posible evolución da razones más que suficientes para repensar los cuadros asistenciales de protección social y adaptarlos a las nuevas necesidades; por ejemplo, la inadaptación de las pensiones al incremento del nivel de vida es manifiesta, siendo el distanciamiento di-

ficil de corregir, y no parece satisfactorio el sistema de las «actualizaciones» para evitar la depreciación, siendo necesario recurrir a otros sistemas —gravación fiscal de las clases activas, trabajo para los inactivos retribuido a base de un salario corto y pensiones compensadoras...— que actualmente en Portugal son inviábiles.

En los países avanzados, por otro lado, existen problemas de articulación entre los principios de universalidad y eficacia, así en Francia y Alemania, donde se achaca a que siguen funcionando según esquemas tradicionales insuficientes: esto determina que las prestaciones educacionales y sanitarias tiendan a independizarse abarcando el mayor número posible de beneficiarios, pero, dado su sistema de cotización, la prestación asistencial resulta como un reingreso y no cumple, en modo alguno, la función redistributiva que debería tener. Y esto es un error; educación y sanidad afecta a toda la sociedad y serán los dos fines sociales esenciales del Estado. El desarrollo económico e intelectual del país será quien determine la forma en que los esquemas tradicionales sean abandonados.

Todas estas políticas concretas sólo tienen una función: *la garantía de la existencia*. Hasta hace poco el destinatario de las prestaciones sociales era el trabajador y en el contexto del trabajo industrial; ahora, este destinatario será la familia, como consecuencia del incremento de trabajadores, escolares... que ha cambiado la faz de la sociedad. En materia de familia, Francia y Alemania demuestran como buena la ley que los sociólogos descubrieron hace más de un siglo: «La prosperidad de la familia se halla en relación con el número de hijos», y ello debido al gasto familiar y a la imposibilidad de trabajo de la madre fuera del hogar. Unido a éste, el problema de la enseñanza obliga a una articulación

de las políticas familiar y educacional. Y es que la estratificación social ya no tiene razón de ser dado que la sociedad evoluciona hacia modelos más igualitarios y, sea cual sea la forma de producción, ha de democratizar la enseñanza. El problema es determinar los medios y uno de los que aparece como más idóneo es la Seguridad Social como garantía del rendimiento social. En este nuevo punto de vista cambiaría el concepto de estudiante y madre de familia; el estudiante dedica varios años a su preparación para un futuro rendimiento en la sociedad de producción, años por los que hay que compensarle con un salario de sustitución o pre-salario y no ya las trasnochadas becas (no es éste, sin embargo, el caso de Portugal, donde, al estar reservada la enseñanza no generalizada a las clases altas, no sería necesario); lo mis-

mo puede decirse de la madre de familia dedicada a la educación de los hijos para la sociedad, función social que debería ser compensada con un salario.

Concluyendo, en una sociedad desarrollada o en una sociedad postindustrial permanece la necesidad de la Seguridad Social, pero, si antes estaba ligada a la exclusiva garantía del trabajo industrial, ahora pretende garantizar a cada individuo y a cada agregado familiar la parte de la ganancia creada por la comunidad que le corresponde, y en un futuro próximo será la principal fuente de igualación social. Pero, los importantes logros de los países desarrollados pondrán de manifiesto las diferencias existentes con las regiones del Tercer Mundo, donde las ventajas totales de la Seguridad Social serán aún un largo sueño.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Vol. 87, núm. 4, abril 1973.

DUDLEY JACKSON y H. A. TURNER:
Cómo promover el empleo en una economía con excedente de mano de obra. Págs. 357 a 384.

El artículo es una reflexión alrededor de dos cuestiones con las que debe enfrentarse todas las economías de países en vías de desarrollo y en la esfera de su política social. Estas cuestiones, son: por un lado, cómo pueden elevarse los niveles de empleo en grado suficiente que permita atenuar el problema del desempleo y de la pobreza; por otro, cómo determinar si las restricciones a que está

sometido el empleo consiste principalmente en limitaciones de la oferta de capital y de mano de obra, o si están relacionadas con la demanda de estos factores de producción. Antes de enunciar cualquier tipo de respuesta hay que tener en cuenta que la respuesta a la primera cuestión, de carácter práctico, depende de la que se dé a la segunda, mucho más teórica.

Los autores Jackson y Turner pretenden con su trabajo analizar el problema de la creación de empleo, partiendo de unas experiencias en un país determinado: Marruecos.

Comienzan los autores con una breve reseña de la forma en que está aumentando el nivel de la demanda de mano de obra en las zonas rurales marroquíes. Mediante el programa de promoción nacional iniciado en 1961 se pretende su-

ministrar empleo a través de varios tipos de proyectos en unidades bimensuales de doce días de trabajo.

Después de estudiar sus resultados, la opinión de estos autores es que el programa nacional de promoción es económica y socialmente provechoso, y las dificultades con las que ha debido enfrentarse son más bien de carácter administrativo que económico.

Frente a las críticas, de carácter político, formuladas por el hecho de que a menudo se emplea la ayuda exterior para respaldar el orden social existente, Jackson y Turner creen que los problemas de empleo y de pobreza son demasiado urgentes para que puedan ser aplazados hasta el momento de las grandes reformas sociales e institucionales.

Posteriormente se analiza de un modo riguroso las inversiones en trabajos de gran densidad de mano de obra, a través de la creación de empleo que se utilice para producir bienes de capital, frente a inversiones en trabajo de gran densidad de maquinaria, que resultan más productivas.

La conclusión a que se llega es que las economías con excedencia de mano de obra necesitan asignar la corriente anual de inversión tanto a las técnicas de gran densidad de maquinaria, como a las de gran densidad de mano de obra con arreglo a sus tasas de rentabilidad social marginal.

Por último, se examina en este artículo la posibilidad de obtener casi el pleno empleo mediante la creación presupuestaria de puesto de trabajo y mediante la relación que comprende una serie de razones, importantes en sí mismas, que forman una identidad algebraica.

En las conclusiones los autores proponen, para resolver los problemas del Tercer Mundo, la utilización de una política de desarrollo encaminada a constituir el capital fijo del país mediante la utilización de un fondo de salarios de capital

circulante para emplear la mano de obra excedente. En este artículo se ha intentado mostrar cómo pueden combatirse el agravamiento de la pobreza y del desempleo mediante una política de inversión que conduzca a la vez a una mayor utilización de todos los recursos y a un progreso hacia la igualdad regional y social.

R. OLIVER y Y. SABOLO: *Planificación simultánea del empleo, de la producción y de la formación*. Págs. 407-421.

Recientemente los profesores J. Bernard y J. Versluis realizaron un estudio para la O. I. T. sobre la planificación del empleo y la asignación óptima de recursos humanos y físicos. Este estudio formulaba un modelo de planificación simultánea de la mano de obra, de la formación y de la producción para su posterior aplicación al caso del Perú, y además exponía otro modelo teórico, más amplio que el anterior en el que se incluían cierto número de limitaciones sociales adicionales. El artículo ahora comentado es un resumen de los resultados de este estudio.

El punto de partida de estos autores es la convicción de que el crecimiento del empleo productivo y la reducción del desempleo dependen de las acciones y medidas que se adopten en estos cuatro ámbitos fundamentales: sobre la producción, sobre la demanda, sobre el comercio exterior y sobre los hombres. Esto último mediante una mejor adaptación de la formación y educación y una acción a largo plazo sobre el crecimiento demográfico.

Estos cuatro ámbitos resultan interdependientes y justifican la formulación de una política socio-económica de conjunto, a fin de actuar de forma simultánea en cada una de estas esferas.

El artículo tiene tres partes, claramente diferenciadas: en la primera se ana-

liza de modo crítico el método tradicional de planificación, en el que los problemas económicos tienen más importancia que los problemas humanos. El hombre es considerado únicamente como consumidor, pudiéndose así fijar unos objetivos de producción, en detrimento de su valoración como productor, calificado y formado, factor complementario de la producción.

Este método no ofrece posibilidades de interdependencia entre producción, empleo y formación debido a que la producción viene determinada esencialmente por consideraciones de orden económico; el empleo se deduce de la producción mediante los coeficientes de empleo y el plan de formación viene dado en función únicamente del plan de empleo.

En la segunda parte del trabajo se describe de un modo general los modelos de planificación simultánea, que puedan suplir de modo eficiente los propuestos por el método tradicional. J. Bernard y J. Verslius parten de la consideración de la interacción que existe en los planes de producción, empleo y formación y, por consiguiente, los tratan en forma simultánea.

Los modelos de planificación propuestos tratan de tener en cuenta a la vez: las relaciones producción - distribución, producción-mano de obra, producción-formación. Su duración suele ser prolongada (de diez a treinta años), pero necesaria para poner de relieve los efectos de la formación, por lo cual a veces es conveniente hacer intervenir tasas de preferencia ante el futuro.

Por último, el artículo resume la aplicación directa de la técnica propuesta al caso del Perú durante el período 1960 a 1990. Para ello el modelo incluye un objetivo que ha de aumentarse al máximo dentro del marco de relaciones simultáneas existentes entre las actividades económicas, las de formación y las de

empleo. Al resultar sumamente conveniente estudiar varios programas de desarrollo, los autores seleccionan tres clases de objetivos y teniendo en cuenta los datos estadísticos de la economía peruana, es posible estudiar el horizonte 1990 para cada uno de los objetivos propuestos.

De todo esto puede deducirse qué programa es el más ventajoso. Será aquel que pretende obtener el consumo máximo, con la limitación de una débil tasa de desempleo. Así, el modelo revela que el deseo de elevar el consumo al máximo no es incompatible con el de reducir al mínimo el desempleo, y siendo evidente entonces, la vinculación existente entre la planificación de la mano de obra, la formación y la producción.

Vol. 87, núm. 5, mayo 1973.

RICHARD BLANDY y RENÉ WERY: *Creación demográfica y empleo: Bachue-1*. Págs. 501 a 511.

Este artículo refleja los resultados obtenidos en la creación de un modelo de estudio sobre las interacciones entre la población y el empleo. Sistemas con los que se trata de ayudar a los países en vías de desarrollo, a tomar en consideración las cuestiones demográficas al elaborar sus políticas de empleo.

El Bachue-1 trata de superar los sistemas de análisis creados anteriormente, intentando situar más exactamente el mundo real, para ello en el caso de la población la descompone en grupos caracterizados no solamente por la edad y el sexo, sino también por el lugar de residencia (urbano o rural) y grado de instrucción.

Como señalan Blandy y Wery, el Bachue-1 constituye un intento ambicioso por alcanzar un alto grado de realismo en la representación de las comple-

jidades y características estructurales de los países en vías de desarrollo. Constituyéndose un arquetipo que pueda servir de modelo explorador, aunque para evitar los desfases de este estudio se han tenido en cuenta la situación y datos presentes en Méjico en 1960.

A lo largo del artículo se va describiendo, en primer lugar, el Bachue-1, el cual está integrado por tres subsistemas generales: un subsistema demográfico, un subsistema educacional y un subsistema económico. Describiendo a continuación los sistemas de simulación realizados por los autores con el Bachue-1: *simulación básica*, en la que se introducen variantes en razón de la existencia o no de planificación familiar. «Política de ciudades cerradas», método muy eficaz para desacelerar el crecimiento de la población urbana.

Brandy y Wery, en sus conclusiones, ponen a la luz las imperfecciones que tiene todavía el Bachue-1, apuntando la necesidad de efectuar un mayor número de experimentos que permitan realizar las correcciones adecuadas. A pesar de estas imperfecciones de este modelo su utilización es sumamente eficaz debido a la gran flexibilidad de su estructura, la cual permite introducir de modo relativamente fácil cambios en las relaciones de comportamiento.

Recomendamos la lectura de este artículo, entre otras razones por la claridad con que son expuestas las investigaciones realizadas en torno a un tema de gran importancia: las relaciones entre crecimiento demográfico y empleo.

E. EPSTEIN y J. MONAT: *La subempresa de mano de obra y su reglamentación: I*. Páginas 513 a 535.

Creemos de suma importancia el abordamiento de este tema en razón de la trascendencia y actualidad de la utiliza-

ción de mecanismos fraudulentos para la contratación de mano de obra.

Este artículo está dividido en dos partes; la primera de ellas, que es objeto de nuestra recensión, aborda las razones de la proliferación de este sistema de contratación y los abusos que lleva aparejados.

En primer lugar, se describe la realidad del problema, cifrado en la existencia de un gran número de intermediarios, los cuales tienen por objetivo principal, si no el único, el suministrar mano de obra a verdaderos empresarios. Situación que ocasiona un enmascaramiento de la autenticidad del vínculo jurídico que debería unir a los trabajadores con las Empresas que utilizan sus servicios. Siendo en muchas ocasiones muy difícil fijar la titularidad de la persona responsable del cumplimiento de las obligaciones que, como empresarios, tienen atribuidas en relación a sus trabajadores.

A lo largo de todo el artículo, y consideramos que es un acierto, se van estudiando los problemas de la subcontratación desde dos perspectivas distintas; el área de los países en vías de desarrollo y el de los países industrializados. En los primeros los intermediarios se aprovechan de la escasez de puestos de trabajo sometiendo a los trabajadores a las condiciones por ellos marcadas. Los trabajos más frecuentes que proporcionan son estacionales u ocasionales, de carácter no cualificado o poco cualificado, como las operaciones de carga, descarga y cosecha, en el trabajo en las plantaciones y en algunos países asiáticos, en la construcción y en las industrias manufactureras. En países industrializados, por el contrario, la mayor parte de la mano de obra en subempresas tiene su origen en la escasez de trabajadores cualificados, lo que facilita a las Empresas la obtención de mano de obra, en los períodos de mayor nivel productivo, sin contratar nin-

gún tipo de vínculo obligacional con estos trabajadores.

La forma de actuación de los intermediarios varía sensiblemente de unos sectores a otros en razón de su participación o no en los trabajos encomendados a sus trabajadores; un caso típico de participación es el realizado por los jamadars en la India, los cuales supervisan el trabajo, las normas de rendimiento, intervienen en la medición de la producción como representante de su equipo y ayuda a la Empresa en el pago de salarios.

Los beneficios que obtienen los intermediarios en la mayoría de los casos es extraído de los salarios que deben percibir los trabajadores, siendo más infrecuente el ejemplo de Suecia, país en el que los intermediarios, sobre todo los que operan en el sector de los Astilleros, son retribuidos por las mismas Empresas. Sin que se le deba descontar cantidad alguna al trabajador.

La existencia de intermediarios en la contratación de mano de obra va a producir graves abusos, los cuales han sido fuertemente denunciados, tanto por parte de los autores como por los Organismos oficiales. Estos abusos, Epstein y Monat, los concretan de la forma siguiente:

-- Poder incontrolado de los intermediarios el cual se refleja en arbitrariedades en la fijación de condiciones de trabajo.

-- Abusos en el pago de los salarios, al nutrirse los intermediarios de cuotas que descuentan de los salarios que deberían percibir los trabajadores e incluso utilizando otros procedimientos de crear obligaciones por

los trabajadores, *verbi gratia*, suministrarles comida, la cual deberán abonar...

-- Inseguridad en el empleo. En los momentos de excesiva existencia de mano de obra, por descenso de demandas de productos u otras razones, los primeros en ser desprovistos de sus puestos de trabajo son estos trabajadores.

-- Incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social; accidentes de trabajo, desempleo...

-- Condiciones de trabajo y de vida.

-- Desigualdad en los salarios y las condiciones de trabajo con relación al resto de los trabajadores pertenecientes a la Empresa para la que ellos prestan sus servicios.

Por último, los autores señalan que esta situación puede venir motivada por una insuficiente regulación de estos problemas en la legislación laboral y por el escaso funcionamiento de los sistemas públicos de empleo y de la Inspección de Trabajo; al ser en muchas ocasiones estos trabajos prestados temporalmente, resulta muy difícil la constatación de estas infracciones lo que obligaría a una mayor agilización de las actividades inspectoras.

Consideramos que este artículo cumple suficientemente su papel en el aspecto informativo y que en todo caso deberemos esperar a la publicación de la segunda parte para poder emitir un juicio sobre la calidad del trabajo realizado por Epstein y Monat. -- ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : LUIS LEGAZ Y LACAMBRA
Secretario : MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ
Secretario adjunto : EMILIO SERRANO VILLAPAÑE

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. 188 (marzo-abril 1973)

Estudios:

Pablo Lucas Verdú : «Lugar de la teoría de la Constitución en el marco del Derecho político».
Antonio la Pérgola : «El *empirismo* en el estudio de los sistemas federales: consideraciones en torno a una teoría de Carl Friedrich».
Jorge Uscatescu : «Ontología de la existencia social».
Alberto Montoro Ballesteros : «El *tractado de republica* de Alonso de Castrillo (1521)».
José Luis Bermejo Cabrero : «Ideales políticos de Juan de Mena».

Estado - Iglesia:

Angel Santos : «El régimen soviético de relaciones del Estado con la Iglesia».

Notas:

W. von Rauchhaupt : «El actual derecho espacial».
Jesús López Medel : «Familia y educación».
Juan Valeri Busto : «Nueva ideología política para un mundo mejor».

Mundo Hispánico:

Germán J. Bidart Campos : «Notas sobre el carácter abierto y eficaz del poder constituyente originario en Argentina».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	700,-- pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	18,-- \$
Otros países	14,-- \$
Número suelto: España	175,-- pesetas.
» » Extranjero	3,50 \$
Número atrasado	225,-- pesetas.

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

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS

POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

LA LIBERTAD RELIGIOSA COMO DERECHO DE LA PERSONA

Por el Padre Francisco DE PAULA VERA URBANO. Un volumen en rústica de 17,5×25 cms. Edición 1971. 256 págs. Colección «Biblioteca de Cuestiones Actuales».

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

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

Precio: 225 ptas

FORMACION Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

Por José María MARTIN OVIEDO. Un volumen en rústica de 15,5×21 centímetros. Edición 1972. 200 págs. Colección «Serie Jurídica».

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

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

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

Precio: 200 ptas.

MELCHOR DE MACANAZ (Testamento político. Pedimento fiscal)

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

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

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

Precio : 225 ptas.

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

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

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

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

Precio de los dos volúmenes : 875 ptas.

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : LUIS JORDANA DE POZAS

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

Secretario : EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto : JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 71 (mayo-agosto 1973)

ESTUDIOS :

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

JURISPRUDENCIA :

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

II. *Notas*

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

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

I. *España*

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

II. *Extranjero*

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

BIBLIOGRAFÍA :

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

Precio de suscripción anual

España	750,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	14,— \$
Otros países	15,— \$
Número suelto : España	275,— pesetas.
» » Extranjero	6,— \$

Pedidos :

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

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA GARCÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

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

Secretario:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 127 (mayo-junio 1973)

Estudios:

- «La urgente revisión de los principios internacionales de 1945», por José María Cordero Torres.
- «El complejo mundo americano», por Camilo Barcia Trelles.
- «Hacia un armamento no nuclear de destrucción masiva», por Camille Rougeron.
- «El plan de desarrollo del río Mekong», por Luis Mariñas Otero.
- «El comunismo en los países del mundo libre», por Francesco Leoni.
- «El Pacto de la Mar Océana (PAMO)», por Erik-Ignacio Martel.
- «Checoslovaquia: cinco años después», por Stefan Glejdura.

Notas:

- «El Irán, encrucijada política mundial», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «La Oficina Española de la Sociedad de Naciones», por G. B. Bledsoe.
- «Notas sobre la evolución política de Madagascar (III)», por Julio Cola Alberich.
- «Ortodoxos y católicos de rito oriental en América (I)», por Angel Santos Hernández, S. J.
- «La V Conferencia de Cancilleres de la Cuenca del Plata», por José E. Greño Velasco.

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

Precio de suscripción anual

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

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

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

Cuatrimestral

Director: LUIS GONZÁLEZ SEARA
Secretario: JOSÉ SÁNCHEZ CANO

CONSEJO ASESOR

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

Sumario del núm. 7 (enero-abril 1973)

Estudios y notas:

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

Documentación e información.

Bibliografía.

Suscripciones

España:

Número suelto 150,— ptas.
Suscripción anual (tres números) 400,— »

Otros países:

Número suelto 4,— \$
Suscripción anual (tres números) 10,50 \$

Redacción y Administración:

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES

Palacio de Oriente, Calle Bailén, MADRID-13. Telé. 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

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 17x25 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