

E S P A Ñ A

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXVIII, núm. 110, abril-junio 1973.

JULIÁN LÓPEZ GARCÍA: *La sociedad tecnológica.*

Se ponen de relieve los valores y contravalores de la sociedad tecnológica. Su conocimiento puede contribuir a la creación de una conciencia necesaria, sobre la misma, de manera que el hombre sea capaz de crear un equilibrio armónico entre el desarrollo tecnológico, irreversible, y unas condiciones socioculturales más humanas.

JAVIER GOROSQUIETA: *La calidad de la vida: comentario a tres informes.*

Los tres informes que se comentan, son: el de un grupo de científicos del M. I. T. (Massachusetts Institute of Technology) publicado en 1972; el informe Mansholt, Presidente de la Comisión Europea de la C. E. E., y la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio humano, celebrada en Estocolmo en junio de 1972.

De tales informes se deduce no una incitación a la dictadura, es, por el contrario, un llamamiento a la política para que colabore en ayudar al hombre libre a redescubrir su propia libertad; una libertad ahogada, en unos casos, por la pobreza, el hambre y la enfermedad; en

otros, por la esclavitud de una sucia cadena de montaje —la economía tecnocrática— y de un consumismo desorbitado.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *Contaminación moral.*

La contaminación moral no ha sido estudiada científicamente en la mayor parte de sus manifestaciones, pero la percibimos inmediatamente todos los días. En su puesto de trabajo —que es donde pasa la parte más importante del día— el hombre corriente se tropieza fácilmente con la adulación, la envidia, la arbitrariedad, el egoísmo y la deshonestidad. Si uno quiere comprar algo, tiene que tener cuidado de que no le engañen. La criminalidad y el gamberrismo se van convirtiendo en algo más frecuente y de experiencia más inmediata. Ya no son cosas que únicamente se leen en los periódicos y que les pasan a seres desconocidos.

Es muy loable la preocupación por la calidad de la vida de que hacen gala los estudiosos de la contaminación, pero, ¿no sería necesario ampliar el abanico de los contaminantes?

VICTORINO ORTEGA: *Protección del medio ambiente y ley del Suelo.*

El estar convencidos de que las zonas libres de edificación, los espacios verdes,

las calles anchas, los edificios bajos, son factores que colaboran en el mantenimiento de la salubridad ambiental, nos ha movido a tratar en un solo artículo la ley de Protección del Ambiente Atmosférico y el todavía proyecto de ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana.

FRANCISCO AZCONA: *Contenido de los convenios colectivos de Navarra.*

Los aspectos que se consideran son: ámbito territorial, ámbito personal, vigencia y revisiones, Comisión mixta, repercusiones en precios, categorías profesionales y jornada laboral.

ADOLFO RODERO FRANGANILLO: *El crédito al sector agrario.*

Se exponen los problemas específicos del crédito cuando afecta al sector agrario.

Se estudia el sistema español, analizando diversas instituciones de crédito, tanto oficial como privado, completando esta parte con una crítica del sistema de crédito en conjunto.

Finalmente, se considera la situación en Andalucía respecto al crédito agrario, observando el trato desfavorable que sufre esta zona del país.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Instituto Nacional de Previsión

Año XXII, núm. 3, mayo-junio 1973.

PEDRO GARCÍA DE LEÁNIZ Y DE LA TORRE: *Seguridad Social y redistribución de la renta.*

Un Estado social tiene que actuar, cada vez más, en una ingente tarea de re-

distribución si quiere cumplir sus fines y lograr sus objetivos de justicia social. En él, desde un punto de vista católico, ha de salvaguardarse el sentido personalista frente a una excesiva colectivización, pero no cabe olvidarse que el horizonte hacia el que, poco a poco, avanzan los pueblos más adelantados del Planeta, se dibuja más cada día como un porvenir en el que lo personal y lo comunitario son perfectamente compatibles; en el que una socialización del desarrollo permite y necesita también una humanización y que todo ello apunta, en definitiva, hacia el humanismo social que armonizaría la participación social y la libertad personal del individuo, con una solidaridad y una justicia social plasmada en una socialización de los instrumentos y los bienes precisos para lograrla.

La Seguridad Social es, en este sentido, un formidable instrumento redistribuidor, y puede resultar, en su acción, pacíficamente revolucionaria. Si los planteamientos económicos en una redistribución general de rentas adquieren importancia y fundamentación del primer rango, en la acción redistribuidora de la Seguridad Social es preciso insertarlos en un planteamiento, si cabe, más ambicioso. A través de ella, y en estrecha relación con otras acciones sociales y estatales redistribuidoras, se llevará a cabo, si está bien organizada y orientada, una redistribución económica de rentas, tanto mediante la cotización como mediante las prestaciones. Pero es imprescindible que en ello participe, a través de su financiación, toda la población, y más todavía los sectores más pudientes o con mayores posibilidades, y, al mismo tiempo, reciban más quienes más precisen, por su situación más necesitada o más desigualmente injusta.

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA:
La condición jurídico-laboral de los jugadores profesionales de fútbol.

Se contiene el dictamen emitido por el autor, en 1971, a petición de la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes.

El futbolista profesional reúne todos y cada uno de los presupuestos sustantivos para ser considerado como trabajador por cuenta ajena y, por ende, su contrato como de trabajo, aunque especial. No obstante, le falta el presupuesto adjetivo, por estar excluido de la legislación laboral, de acuerdo con la Reglamentación de Trabajo de Espectáculos y Deportes, de 29 de abril de 1950, en relación con el artículo 7.º de la ley de Contrato de trabajo.

En consecuencia, los futbolistas profesionales están excluidos de la normativa laboral, con todas sus consecuencias, ya sean las sustantivamente laborales, incluyendo la sindicación, como las referentes a la Seguridad Social.

Núm. 4, julio-agosto 1973.

LEOPOLDO ARRANZ ALVAREZ y JOSÉ PLASENCIA HERNÁNDEZ: *La prestación farmacéutica en Europa.*

La ordenación de la prestación farmacéutica en Europa tiene un carácter marcadamente defensivo frente a la anarquía cualitativa —multiplicidad de especialidades— y cuantitativa —nivel de precios— del mercado farmacéutico.

Puede afirmarse, sin grave riesgo, que las decisiones sobre la composición del mercado y el nivel de precios quedan, en general, fuera de control de la Seguridad Social, y que todos los sistemas defensivos ensayados han puesto de manifiesto su insuficiencia, no constituyen-

do al final más que paliativos para cortar la hemorragia de los gastos.

En cuanto a las relaciones de la Seguridad Social con la producción, cabe afirmar que quienes deciden sobre la composición cualitativa y cuantitativa del mercado sólo están sujetos a unas limitadas garantías sanitarias, y en la mayoría de los países son unos personajes con los que no se trata la Seguridad Social.

Por último, en cuanto a la relación de comercialización al por menor, una cosa puede afirmarse: que con excepciones muy singulares, la función comercializadora está encomendada a una profesión: la farmacéutica, pero, en ocasiones, observación importante, desvinculada del derecho de propiedad del establecimiento.

B. BERJÓN: *La institución mutualista.*

Se contemplan variados aspectos de la institución mutualista, intentando enmarcar su tipología en grupos fundamentales debidamente definidos y caracterizados.

Se analiza también la normativa reguladora de las distintas clases, prestando especial atención a su aspecto constitucional y operativo.

En el aspecto financiero se califica a las Mutuas de entidades financieras, dejando constancia esquemática de la normativa actual relativa a la inversión de fondos o reservas técnicas.

Se consigna una breve información estadística demográfico-económica indicativa de la expansión alcanzada por las distintas clases de Mutualidades considerada.

Por último, la intencionalidad fundamental de todo lo expuesto es dar a conocer el espíritu mutualista y su instrumentación actual, para que una mayor educación y conocimiento institucional haga posible un engrandecimiento de esta importante y cualificada empresa típicamente comunitaria.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Núm. 5, septiembre-octubre 1973 (1).

PETER HANAU: *Principios generales de la cogestión empresarial* (2).

Se plantea el autor si los principios acrisolados por la doctrina alrededor de la anterior ley sobre estructura jurídico-laboral de la Empresa (*BetrVG*) de 1952 valen para la actual, de 15 de enero de 1972, o si, por el contrario, han sido esencialmente modificados. Ocho principios hermenéuticos habían sido extraídos por los investigadores de la ley anterior:

- a) No hay cogestión respecto a las condiciones materiales de trabajo.
- b) No hay cogestión respecto a las concesiones graciables del empleador.
- c) No hay cogestión en cuestiones reguladas convencionalmente.
- d) La cogestión comprende un derecho de iniciativa del Jurado de Empresa.
- e) No hay cogestión en cuestiones individuales.
- f) El acatamiento del derecho de cogestión es requisito de eficacia de las medidas del empleador.
- g) En casos de urgencia puede adoptar el empleador medidas provisionales sin el asentimiento del Jurado, siempre que simultáneamente lo comunique al órgano de composición.
- h) La ampliación de la cogestión mediante convenio o pacto de Empre-

sa sólo se permite respecto de cuestiones sociales.

La vigente ley ha ampliado, en líneas generales, la participación de los trabajadores en la problemática laboral de la Empresa, introduciendo la cogestión en una serie de puntos. El ensayo del profesor Hanau tiene interés, no sólo para conocer hasta dónde llega actualmente en Alemania el reparto de poderes entre el empleador y el Jurado de Empresa, sino también para admirar el rigor con que se han analizado y distinguido en aquel país los diferentes grupos de materias objeto de la cogestión.

1. Condiciones materiales de trabajo.

Indica el autor la falta de unanimidad en torno al alcance de este concepto, entendiéndose por la mayoría de los autores como el conjunto de prestaciones y contraprestaciones en la relación laboral; propone además incluir en él a las obligaciones financieras del empleador aun en los casos en que no sean contraprestación del trabajo, y excluir del concepto los métodos de fijación del salario. Pues bien: en este ámbito, la cogestión se extiende, en materias económicas, al plan social; en cuestiones de personal, a las líneas directrices sobre traslados, clasificaciones y reclasificaciones; y en cuestiones sociales, entendiéndose el autor que la nueva ley quiere mantener la diferenciación entre condiciones formales y materiales de trabajo, propone como principio derivado de los múltiples matices contenidos en la regulación vigente el de que la cogestión afecta únicamente a aquellas condiciones materiales en estrecha conexión con condiciones formales de trabajo. Realmente, los ejemplos que aporta el autor nos hacen dudar de hasta qué punto responden a una contrapo-

(1) Por dificultades de recepción de la Revista, me veo obligado a omitir la re-
censión de los dos cuadernos anteriores,
lo que espero poder subsanar en breve.

(2) *Allgemeine Grundsätze der betrieblichen Mitbestimmung*, págs. 281 a 294.

sición entre los conceptos «formal» y «material»; quizá fuera más útil, como piensa una parte de la doctrina, prescindir de esta distinción.

2. *Concesiones graciabiles del empleador.*—Permanecen fuera de la cogestión, salvo cuando se destinan a una obra social para los trabajadores de la Empresa (*Sozialeinrichtung*), en que la dotación financiera y la destinación permanecen en manos del empleador, pero no así la administración.

3. *Derecho de iniciativa.*—La cogestión comprende, no sólo un derecho de veto, sino también un derecho a iniciar la nueva regulación de una materia comprendida en el ámbito de la participación, inclusive contra la voluntad del empleador, recurriendo a la Magistratura o al órgano de composición. Tal derecho compete al Jurado como regla general en las cuestiones sociales, pero sólo excepcionalmente en cuestiones de personal y económicas.

4. Respecto de cuestiones individuales, la nueva ley establece ya algún supuesto de cogestión (vacaciones del trabajador). Los problemas aquí planteados tienen un gran interés por cuanto hace al respeto de la esfera individual del trabajador. En efecto: el profesor de Colonia se cuestiona hasta qué punto puede el Jurado de Empresa traer al órgano de composición un comportamiento del empleador que perjudica a cierto trabajador; de la interpretación de los párrafos 84 y 85 deduce que sólo puede hacerlo a petición de éste. Por otra parte, ¿qué derechos asisten al trabajador individual cuando el Jurado ejercita su derecho de cogestión contra una medida del empleador que favorece a aquél, o, por el contrario, cuando no ejercita ese derecho contra una decisión del empleador perjudicial para él? El trabajador

debe defenderse utilizando ante todo las vías individuales, en el marco de su relación jurídica con el empleador, y sólo cuando ello no sea posible puede acudir a Magistratura en demanda de un auto (*Beschlussverfahren*) que resuelva sobre la actuación del Jurado; la prelación del procedimiento individual sobre el colectivo no queda bien descrita en el ensayo, aun cuando Hanau cita en su apoyo alguna doctrina, y parece deducirse que se trata de un principio extraído de algunos preceptos concretos. La legitimación para iniciar un proceso de índole colectiva, contra las decisiones del Jurado, corresponde al trabajador (con las limitaciones antedichas), aunque la ley no lo determine expresamente: pues se admite comúnmente que quien está legitimado como parte en un proceso puede también iniciarlo.

5. La teoría del requisito de eficacia, esto es, la obligación que tiene el empleador de respetar en sus actuaciones los derechos de cogestión so pena de ineficacia, era referida bajo la anterior ley a sólo las cuestiones sociales; de la nueva normativa deduce Hanau la ampliación de la teoría a las cuestiones de personal. Pero el problema básico actualmente planteado en torno a estas ampliaciones de la cogestión es el de si la ineficacia alcanza incluso a decisiones del empleador *en beneficio* del trabajador, cuando ha omitido el trámite del asentimiento del Jurado; en base a una sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1972, sobre un caso de clasificación en categoría superior, entiende el autor aplicables los principios de la relación laboral fáctica, produciéndose la ineficacia sólo *ex nunc*, no *ex tunc*; junto a ello, y para el caso de que el empleador contratara y efectivamente empleara a un trabajador omitiendo el consenso del Jurado, Richardí y Wiedemann han dado ya la respuesta más ajustada a derecho:

el empleador no puede impugnar sus propios actos, por el *venire contra factum proprium*, y sólo el Jurado puede, en tiempo y forma, plantear su disenso. Hanau acepta esta teoría sin reservas, a pesar de que, a mi juicio, presenta ciertas objeciones: pues la doctrina del *venire contra factum* no encuentra aplicación cuando los «hechos» que se impugnan adolecen de nulidad.

6. Para casos de urgencia, el Tribunal Supremo había admitido bajo el imperio de la ley anterior la posibilidad de adoptar medidas provisionales sin el asentimiento del Jurado, dando cuenta de ello inmediatamente al órgano de composición; la ley de 1972 acoge expresamente la solución jurisprudencial en cuestiones de personal y en marina mercante; pero, ¿quid respecto de las cuestiones sociales? En favor de la aplicación analógica de aquellas normas habla el hecho de que algunos importantes convenios han introducido normas similares en cuestiones sociales; pero en contra está el que tales temas no presentan normalmente carácter urgente; que la vigente ley los haya omitido de tal regulación, cuando precisamente la elaboración jurisprudencial que le da origen se había centrado en torno a ellos; y que el organismo dirimente en conflictos sobre cuestiones sociales no es la Magistratura, sino un órgano de composición *ad hoc*, que en la mayoría de los casos debería constituirse previamente, ralentizando la situación en perjuicio del Jurado. Por ello cree Hanau aplicable el parágrafo 85 de la ley sobre Magistraturas de Trabajo, el cual posibilita la actuación interdictal del Magistrado en todo el ámbito de la co-gestión: en caso de urgencia, si el Jurado se opone a una decisión del empleador en cuestiones sociales, puede éste recurrir al Magistrado en solicitud de un interdicto (*einstweilige Verfügung*), hasta tanto se constituya el órgano de compo-

sición que ha de decidir sobre la propiedad o impropiedad de la medida adoptada. La solución de Hanau, ciertamente jurídica, parece bastante complicada, pues, hasta que se emite el interdicto, el empleador puede adoptar una medida provisional; el Magistrado puede entonces modificarla; y el órgano de composición, por último, imponer una nueva variación —o la supresión de la medida—, todo ello en un supuesto de urgencia.

El autor termina su importante ensayo estudiando las posibilidades que ofrece la nueva ley para ampliar la co-gestión a través de convenios y pactos de Empresa, más bien en tono descriptivo que constructivo, y con unas conclusiones que resumen las largas páginas antecedentes.

KLAUS SCHMIDT: *El despido de vocales del Jurado de Empresa* (3).

El autor parte de unas afirmaciones muy discutibles, pero extremadamente interesantes: el Jurado de Empresa asume en ésta una especial situación, en cuanto órgano del personal y, al mismo tiempo, órgano constitucional de la Empresa misma (4). De ahí que un despido

(3) *Die Kündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern*, págs. 294 a 300.

(4) El autor cita una sentencia del Tribunal Supremo de 6 de noviembre de 1959 para calificar al Jurado de Empresa como órgano del personal, pero la verdad es que la naturaleza jurídica del Jurado se halla bastante discutida en Alemania, como en nuestro país. La expresión «órgano constitucional de la Empresa» hace referencia a una analogía frecuentemente subrayada en aquel país entre los órganos de la democracia política y los de una futura democracia económica —en la Empresa—; de la aceptación que la analogía ha encontrado desde los más tempranos orígenes de la co-gestión en Alemania da idea el nombre recibido por leyes sobre participación del personal en las decisiones de la Empre-

de un vocal haya de verse influido por tales características. La nueva ley sobre estructura jurídico-laboral de la Empresa ha modificado al respecto la regulación del tema, ampliando el ámbito personal de la protección contra el despido de vocales, y el contenido material de ella, y su duración.

Durante el tiempo del mandato, los vocales sólo pueden ser despedidos por causa grave y con el asentimiento del Jurado.

El requisito de causa grave lleva, según entiende el autor, a una importante conclusión: el despido ordinario (desistimiento, receso), que el Ordenamiento alemán permite con sólo observar los plazos de preaviso establecidos, queda excluido en este caso; ya no basta una mera causa razonable, es necesaria una causa grave, admitida como tal en el elenco que, a falta de una enumeración legal, han elaborado la jurisprudencia y la doctrina. Por otro lado, la lesión por el vocal de los poderes que le han sido conferidos no constituye causa grave que justifica el despido, sino únicamente motiva la desposesión del vocal y su exclusión del Jurado, declarada por el magistrado a petición del empleador; a menos que aquella lesión de sus deberes como vocal comporte simultáneamente una grave lesión de los deberes jurídico-individuales emanantes de la relación laboral.

En cuanto al consenso del Jurado sobre el despido, el parágrafo 103 *BetrVG* ha venido a establecer una actuación supletoria del Magistrado cuando éste, frente al parecer del Jurado, entiende existente una causa grave legitimadora; para Schmidt, el precepto encuentra aplicación analógica para los casos en que sólo haya un delegado del personal, o en que se quiera despedir a todos los vocales del Jurado: el empleador debe entonces acu-

dir a Magistratura de Trabajo para que confirme el despido, ya sea porque el Jurado se ha negado a ello, ya porque jurídicamente no está en condiciones de asentir.

Terminado el mandato, la protección contra el despido permanece, aunque en versión más atenuada: se precisa causa grave, pero sólo hay obligación de *informar* al Jurado: al cabo de un año, la protección decae. El autor dedica sólo unas líneas a la cuestión, que no parece problemática.

Por último, Schmidt aborda la regulación del despido de los vocales por causas objetivas (excesiva onerosidad sobrevenida, imposibilidad sobrevenida). La doctrina discute si nos hallamos ante un caso de desistimiento (despido ordinario), o de resolución por causa grave (despido extraordinario): las consecuencias prácticas de calificar la extinción del contrato en uno u otro supuesto serían en aquel Ordenamiento, la observancia de los plazos de preaviso en el desistimiento, o el asentimiento del Jurado en la resolución.

Para el autor, la solución más conforme a Derecho es la de conceptuar la denuncia como un despido ordinario, siguiendo a la doctrina dominante, en base a la voluntad del legislador de otorgar la máxima protección posible al Jurado de Empresa, junto con otros argumentos de índole histórica y práctica. De esta forma, los vocales despedidos perciben los salarios del preaviso, mientras que, de considerarse despido extraordinario, podría darse el supuesto de que el Jurado de Empresa recibiera un trato peyorativo con respecto a los demás trabajadores, frente a los cuales hay que observar el preaviso (5).

sa: *Betriebsverfassungsgesetz*, es decir, ley constitucional —o estructural— de la Empresa.

(5) La consideración como despido ordinario de la resolución por motivos objetivos tiene naturalmente unas matizaciones a las que el autor no alude, pero que pueden verse, por ejemplo, en Hueck/Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeits-*

RUDOLF SCHNEIDER: *El mantenimiento del salario durante la enfermedad del destajista* (6).

La ley sobre conservación del salario (LFG), de 1 de enero de 1970, en su párrafo 1, establece la obligación del empleador de pagar un sustituto de salario en el supuesto de enfermedad del trabajador durante un período de seis semanas. Cuál deba ser su cuantía, es algo que la LFG deja sin concretar demasiado en cuanto a los destajistas: pues su párrafo 2 habla de retribuir según la ganancia media *previsible* (*erzielbar*) según su tiempo de trabajo normal. El autor limita el ensayo al cálculo de la cuantía cuando el trabajador forma parte de un grupo destajista, y propone un ejemplo de partida: el trabajador cae enfermo durante tres semanas; en este tiempo, su grupo destajista alcanza un promedio salarial de 12,28 marcos/hora; el empleador le abona esas tres semanas a razón de 11,40 marcos/hora, promedio alcanzado por el trabajador en las últimas trece semanas en que trabajó, a lo cual se opone éste, exigiendo el salario de sus compañeros.

El ensayo tiene importancia porque la opinión dominante, representada por Doetsch-Schnabel-Paulsdorf, Kaiser, Marienhagen y Jäger, entiende aplicable el promedio obtenido en las semanas precedentes, dado que en el destajo es difícil determinar cuál hubiera sido el rendimiento del trabajador si hubiera podido cumplir su prestación, y, además, porque de esta forma el cálculo del promedio se facilita grandemente. Schneider, sin embargo, piensa de diferente manera: la nueva LFG ha introducido el vo-

rechts, 7.ª ed., vol. I, Berlín, 1963, páginas 688 y sigs.

(6) *Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle bei Mitgliedern von Akkordgruppen*, páginas 300 a 303.

cabo «previsible», y con ello se coloca mirando al futuro, no al pasado, al tiempo de enfermedad, no a las semanas trabajadas. Podría objetarse que en ocasiones la ausencia de precisamente ese trabajador modificaría el rendimiento del grupo destajista que se toma como referencia, haciendo inapropiada la adopción de su promedio de ganancia para retribuir al enfermo; pues se beneficiaría al negligente y se perjudicaría al diligente. Pero el autor opone a ello la estabilidad del grupo, que hace presumir una capacidad laboral muy semejante entre todos ellos, dado que en otro caso el propio grupo puede pedir el cambio de componentes, o venir ello realizado por iniciativa del empleador.

P. ZONDERLAND: *Los intentos de regulación legal del derecho de huelga en Holanda* (7).

En un estilo pintoresco y campechano, donde la heterodoxia de la sintaxis se acompaña de calurosos elogios a los colegas y a la propia obra, expone el profesor holandés en apretada síntesis los derroteros por donde camina la discusión sobre una ley de conflictos colectivos en aquel país, tras dos anteproyectos de ley presentados por el Gobierno en 1958 y 1966.

La doctrina se divide actualmente entre dos teorías, la de la suspensión de la relación laboral, y la del incumplimiento de contrato. La primera mantiene la existencia de una especie de cláusula implícita en el contrato de trabajo, mediante la cual le viene reconocido al trabajador el derecho a interrumpir sus prestaciones durante un conflicto colectivo. La segunda, mayoritaria, considera los supues-

(7) *Die Versuche zu einer gesetzlichen Regelung des Streikrechts in den Niederlanden*, págs. 309 a 315.

tos en que un incumplimiento colectivo del contrato de trabajo deviene lícito. Zonderland, no obstante, elaboró en 1964 la «teoría de la suspensión condicionada», que a primera vista causa perplejidad para el lector español: en efecto, la teoría consiste en considerar suspendida la relación laboral en tanto en cuanto el empleador no la resuelva; el autor confunde con ello, parece, la titularidad de un derecho con su ejercicio. El empleador puede despedir: si no lo hace, tenemos suspensión. Pero quizá lo que ocurra sea que Zonderland utiliza una vía totalmente desusada, cuya originalidad y cambio de perspectiva nos son extraños, y cuyo valor sale a relucir cuando consideramos sus presupuestos: en Holanda, advierte el autor, ningún empleador despide generalmente por causa de un conflicto colectivo, pues la reserva de mano de obra es mínima; junto a ello, la jurisprudencia, que en otros países ha reconocido el derecho de huelga rotundamente, ha decidido remitirse a las circunstancias del caso concreto en Holanda, como en seguida veremos, de forma que, en principio, rigen las normas del Código civil sobre incumplimiento del contrato. Sólo así resulta comprensible la teoría de la suspensión condicionada: el empleador conserva el derecho a despedir por incumplimiento; pero si no advierte al trabajador que lo va a ejercitar, tal derecho decae y se produce únicamente el derecho a no cumplir con el pago de salarios durante el tiempo no trabajado, es decir, la suspensión.

Por lo que hace a la jurisprudencia, la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 1960, conocida como «Sentencia Panhonlibco», sentó la doctrina que habría de seguirse hasta el momento. Se trataba de un boicot sindical a los barcos navegando bajo las banderas de Panamá, Honduras, Liberia y Costa Rica, a fin de obligarlos a firmar convenios

tipificados; el Tribunal *a quo* emitió un interdicto (*einstweilige Verfügung*) a fin de detener el boicot. La doctrina sustentada por el Tribunal Supremo en el caso partía de la consideración jurídico-civil del contrato de trabajo: el incumplimiento contractual sólo podía quedar justificado por alguna circunstancia que, según la «convicción jurídica dominante», hiciera inexigible la prestación de los trabajadores. Zonderland critica fuertemente la sentencia, por las dificultades de calificar una convicción jurídica como «dominante».

El proyecto de ley presentado al Parlamento, que reconoce la suspensión del contrato por participación en un conflicto colectivo dirigido por un Sindicato, ofrece según el autor importantes lagunas. Fundamentalmente, se omite toda referencia al cierre, entendiéndolo como lícito, y no se hace reserva alguna en cuanto a las huelgas que pongan seriamente en peligro el orden público.

Para terminar, el autor ilustra a sus colegas alemanes sobre una especialidad del Derecho holandés en materia de huelgas: el procedimiento interdictal. La «Sentencia Panhonlibco» había examinado detenidamente la competencia de los magistrados para emitir interdictos en esta materia; ello da pie a Zonderland para estudiar dos importantes casos: sendas huelgas de tripulaciones de remolcadores en Rotterdam y de ferroviarios en Utrecht, y ver el procedimiento seguido por los magistrados para su solución (8). ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(8) Otros ensayos en este mismo cuaderno: KONRAD IBER: *Die mehrgliedrige stille Gesellschaft als Unternehmensform zur freiwilligen Beteiligung* (La sociedad comanditaria de varios socios como forma empresarial de participación voluntaria), págs. 303 a 306; PHILIPP MOHRING: *Die Novellierung des Urheberrechtsgesetzes* (La modificación de la ley de propiedad intelectual), págs. 306 a 309.

B E L G I C A

REVUE BELGE DE SECURITE
SOCIALE

Núm. 4, 1973.

A. PRIMS y P. QUATHOVEN: *Le coût des soins médicaux et paramédicaux. Recherche et analyse des facteurs qui déterminent l'accroissement du coût des soins médicaux et paramédicaux* (El coste de los cuidados médicos y paramédicos. Investigación y análisis de los factores que determinan el crecimiento del coste de los cuidados médicos y paramédicos). Págs. 433-540.

El consumo médico viene condicionado por múltiples factores: relaciones entre consumidores y personal sanitario, modalidades de financiación, intervención pública... Aun a sabiendas que la elaboración de un modelo de consumo, basada en la encuesta, tropieza con múltiples limitaciones —referidas no sólo al mecanismo mismo de la encuesta, sino también a la ausencia de material estadístico, cuadros de referencia o realización de estudios básicos—, los autores presentan su trabajo como «el primer paso hacia un modelo belga de consumo médico», partiendo del planteamiento de tres cuestiones básicas: ¿de qué es consecuencia el consumo médico?, ¿por qué está estimulado?, ¿qué factores le influyen?

El estudio prescinde de una parte importante del consumo médico, puesto que excluye los gastos relativos a los productos farmacéuticos. La evolución del coste, de otro lado, puede observarse con criterios puramente cuantitativos (constatación de los datos de hecho tales como el incremento de los honorarios médicos, del precio de las hospitalizaciones...), o, como hacen los autores, inci-

diendo en la complejidad de los mecanismos que influyen en tal consumo, manejando por ello, también, criterios cualitativos. Según esto, se ofrecen seis determinantes diferentes del consumo médico:

- El factor médico.
- La evolución de la técnica médica.
- La organización sanitaria.
- El factor socioeconómico.
- El factor cultural y demográfico.
- El factor comportamiento.

Cada determinante presenta, a su vez, un gran número de variables (totalizando setenta y siete), cuyo valor exacto no es siempre fácil de definir. Existe, además, una relación de reciprocidad entre los determinantes (basta para comprobarlo observar la identidad de las variables o su interacción) que impide, en ocasiones, una localización precisa de sus componentes. Así, la edad es variable del factor cultural y demográfico pero se refiere también al médico; la morbilidad de una población viene determinada por su estructura de edad; la evolución de la técnica médica anda unida al factor médico y a la organización sanitaria, influyéndose ambos determinantes; el aseguramiento de las situaciones de enfermedad o invalidez se proyecta en la organización sanitaria y en el factor socioeconómico; los grupos profesionales inciden a la vez en el factor socioeconómico y en el cultural y demográfico; finalmente, el comportamiento del paciente sufre la influencia de toda una serie de determinantes y no sólo de las variables correspondientes.

En el centro del modelo esbozado se encuentra el consumo médico. Existe un hecho evidente, y es la tendencia al alza progresiva que viene acusando el coste

de los ciudadanos sanitarios (en Bélgica, en poco más de diez años —de 1958 a 1969— los gastos han sufrido un aumento superior al 100 por 100). Con estos datos, y con el estudio propuesto, se aborda una cuestión fundamental, la de la eficacia en la organización de la sanidad. En este sentido, según G. Rösch, serían tres los principales objetivos de los programas de sanidad.

1. Desarrollo de los medios que permitan aplicar técnicas nuevas y eficaces.
2. Desarrollo de los medios que permitan difundir y generalizar estas técnicas en beneficio de la población.

3. Organización de medios de producción susceptibles de obtener los mejores resultados.

Se trata, en definitiva, de alcanzar los objetivos asignados utilizando los medios disponibles. Es la razón por la que el análisis gastos-eficacia ha pasado a un primer plano en materia de organización sanitaria.

Se comprende así que, desde esta perspectiva, alcance una importancia fundamental una constatación de los determinantes y una evaluación cualitativa del modelo de consumo, como vía abierta a futuras investigaciones y realizaciones.—
LIDÓN NEBOT LOZANO.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 96, núm. 6, junio 1973.

ROBERT W. FISHER: *When workers are discharged - an overview.*

En el presente ensayo el autor examina los diversos procedimientos existentes en los Estados Unidos para proteger a los trabajadores frente a despidos injustificados decretados por los empresarios. En este sentido, en primer lugar se analizan las cláusulas más usuales al respecto contenidas en los convenios colectivos; posteriormente se estudian los procedimientos contenciosos, con participación de un órgano bien administrativo, bien judicial, y se termina el artículo con un análisis crítico de la situación, así como con una brevísima referencia al Derecho comparado (Francia, Inglaterra, Alemania Occidental, Suecia y Japón).

Con respecto al primero de los puntos señalados, el autor comienza refiriéndose

a la diversa protección existente entre el trabajador sindicado y el no sindicado (*nonunion worker*), puesto que la protección de este último se limita a la contenida en las leyes federales, estatales o locales que prohíben o controlan el despido en algunos supuestos específicos. Práctica muy corriente suele ser la de acudir, en determinados supuestos, a un arbitraje privado; la designación del árbitro o árbitros se hace conjuntamente por empresario y Sindicato, frecuentemente de la lista de árbitros que dispone el Federal Mediation and Conciliation Service o el American Arbitration Association. Normalmente, la decisión del árbitro pone fin al conflicto individual; sin embargo, en otras ocasiones los participantes en procedimientos privados solicitan una intervención pública.

Con relación al segundo tema, el autor examina, con bastante detalle, las normas contenidas en diversas leyes, constitucionales o no (enmienda catorce a la Constitución, la ley de Derechos civiles de 1866 y 1871, la Age Discrimination

Employment Act de 1967, el título VII de la ley de Derechos civiles de 1964, enmendada en 1972) que tienden a impedir despidos basados en motivos o actividades sindicales, raza, color, sexo o nacionalidad de origen (otras leyes limitan el despido de los trabajadores mayores de cuarenta años). En esta materia, importante papel juega el National Labor Relation Board que tiene funciones de investigación, conciliación y decisión. Otro organismo importante es el Equal Employment Opportunity Commission, creado por la ley de Derechos civiles de 1964, y cuya misión radica en impedir despidos en base a principios de discriminación racial, etc. Los procedimientos ante organismos administrativos no excluyen la posibilidad de acudir ante los Tribunales de justicia.

ANNE M. YOUNG: *The high school class of 1972: more at work, fewer in college.*

En el presente artículo, la autora examina la situación laboral, por sexo, edad, raza y ocupación, de los graduados en las *high school*. En este sentido, el artículo comienza señalando que en los últimos años ha disminuido el número de graduados que acceden a estudios superiores (en 1968, un 55 por 100 de graduados seguían estudios en los *colleges*; en 1972 el porcentaje había disminuido a un 49 por 100). Intentando buscar las razones de esta disminución, la autora señala, entre otras, las siguientes: la posibilidad que se ofrece a los jóvenes graduados (la mayoría con menos de veinte años) de obtener, rápidamente, un empleo relativamente bien remunerado, y el alto coste de los estudios universitarios.

Con relación a este último punto, de las series estadísticas contenidas en el artículo se puede observar que, en cier-

ta medida, la educación universitaria en Estados Unidos es profundamente clasista; así, los ingresos medios de las familias de los universitarios son superiores a los trece mil dólares, frente a los diez mil de las familias de los estudiantes que al concluir la escuela no siguen estudios superiores; por raza, la diferencia es más notable, puesto que mientras el 75 por 100 de los estudiantes blancos proceden de familias con ingresos superiores a los diez mil dólares, sólo el 42 por 100 de los negros proceden de familias con tales ingresos.

Especial atención dedica el artículo a la situación de los estudiantes de origen español (*spanish people*) (1), muy inferior a la de los restantes estudiantes blancos, y en ocasiones equiparable a la de los negros. Así, y por lo que se refiere al número total de alumnos que terminan la *high school*, mientras para el total de blancos es del 86 por 100, para los españoles de origen es del 66 por 100.

Por último, un análisis comparado de las ocupaciones realizadas por los estudiantes que recién graduados en las escuelas se incorporan a la fuerza de trabajo, separados por razas, ofrece las siguientes conclusiones:

a) En los trabajos de carácter administrativo o técnico (*white collar*) se incorporan el 51,7 del total de blancos, el 45,2 de negros y el 41 por 100 de españoles de origen. La diferencia es más acusada al observar que sólo el 3,9 de españoles y el 6,6 de negros trabajan en puestos técnicos, frente al 12,1 de blancos.

b) En ocupaciones de las denominadas *blue collar*, trabajan el 35,4 de

(1) Vid. PAUL H. RYSCAVAGE y EARL F. MELLOK: «The economic situation of Spanish Americans», en *Monthly Labor Review*, vol. 96, núm. 4, abril 1973, páginas 4 y sigs.; recensionada en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 99, 1973.

todos los estudiantes blancos, el 40,5 de los negros y el 41,8 de los *spanish people*.

H. ROY KAPLAN: *How do workers view work in America?*

En 1973, aparecía en Estados Unidos un estudio sobre el grado de satisfacción que sentían los americanos en su trabajo (2). El autor, en el presente ensayo, hace una crítica a las conclusiones que se pueden obtener de la lectura de tal obra.

En este orden de cosas, comienza criticando la forma en que el estudio hizo la pregunta para saber si la gente estaba o no satisfecha con su trabajo; pregunta que se hizo de forma única («¿Entre toda la gente, podría usted decir si está satisfecho o no con el trabajo que usted realiza?»). El trabajo llegaba a la conclusión de que en la última década había aumentado la insatisfacción; el autor, tomando como datos los elaborados por el Instituto de la Opinión Pública Americana, señala que tal conclusión es falsa, ya que mientras en 1949 los satisfechos representaban el 69 por 100, 19 los insatisfechos y 12 los que no contestaban, en 1969 las cifras eran, respectivamente, 88-6-6 (para los blancos); para los negros, en los mismos años los datos eran de 55-33-12, por una parte, y de 76-18-6 (se observa que un mayor número de trabajadores negros se muestra insatisfecho).

El autor continúa señalando que en tema de satisfacción-insatisfacción del trabajo, el estudio ha olvidado una serie de factores, tales como los de la comple-

jididad del actual trabajo, las experiencias sobre participación en la gestión de la Empresa, etc., que inciden directamente sobre el grado de insatisfacción.

La conclusión final a la que llega el articulista es a la de que el *Work in America* no ha clarificado suficientemente el tema de la satisfacción o insatisfacción del trabajo de los americanos.

* * *

Otros estudios contenidos en este número, son: Thomas F. Fleming, Jr.: *Manpower impact of State, local government purchases*; Rose N. Zeisel: *Modernization and manpower in textile mills*, y Robert Ball: *Labor and materials required for highway construction*.

Vol. 96, núm. 7, julio 1973.

DENIS F. JOHNSTON: *The U. S. labor force: projections to 1990*.

Según los últimos estudios de la Oficina de Estadística de Trabajo, durante la década de los años 70, el total de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos aumentará en 15,9 millones, alcanzando la cifra de 101,8 millones en 1980. Este aumento significa un incremento medio anual de un 1,7 por 100; tasa media de crecimiento muy parecida a la de la década de los años 60. Después de 1980, el índice de crecimiento anual disminuirá algo, cifrándose sólo en el 1 por 100. En números absolutos, la fuerza de trabajo de los Estados Unidos será, en 1990, de 112.576 millones, equivalente al 61,5 de la población total.

El presente estudio analiza la estructura del mercado de trabajo, por edades y sexos, para 1980, 1985 y 1990.

— 1980. La participación de la fuerza del trabajo sobre el total de

(2) *Work in America: Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. Prepared under the Auspices of the W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Cambridge (MIT Press), 1973.*

población se cifrará en un 60,8. Por edades, su distribución es la siguiente: un 63,5, de la población comprendida entre 16-24 años; un 73,1 de la de 25-54, y un 35,6 de la de más de 55 años (para 1960, la distribución fue, respectivamente, del 58,4, 68,8 y 39,6, por lo que se aprecia una mayor participación de jóvenes y menor de viejos, resultado, como señala el autor, de la modificación de la pirámide poblacional). Por sexos, el 78 por 100 de los hombres y el 45 por 100 de las mujeres estarán integrados en el mercado de trabajo; por edades y sexo, en los hombres la mayor participación corresponderá a los comprendidos entre 35-44 años (95,1) y 25-34 (95,0); la menor a los de más de 70 (12,7). En las mujeres, la participación más elevada corresponde a las de 20-24 años (63,4) y la más baja a las de más de 70 (4,9).

— 1985. La estructura del mercado de trabajo en 1985 será bastante similar a la descrita para 1980, si bien se aprecia un progresivo rejuvenecimiento de la población activa, con una mayor participación de los jóvenes de 16-24 años (64,5) y menor de los de más de 55 años (34,5). Por sexos, se denota, en términos relativos, un crecimiento mayor de la mano de obra femenina (45,6).

— 1990. Se aprecian los mismos fenómenos descritos para 1985, si bien agudizándose. Así, la participación en el mercado de trabajo de los mayores de 55 años, hombres y mujeres, descenderá en un 1,6 por 100; en idéntico sentido, la participación de la mano de obra femenina alcanzará el 38,3 por 100 (38,5 en 1980), frente a la progresiva disminución de la masculina (61,2 en 1990 y 61,5 en 1980).

JANICE NEIPERT HEDGES: *Absence from work - a look at some national data.*

La insatisfacción de los trabajadores está siendo considerada como la causa real de muchas de las ausencias que formalmente se revisten bajo el nombre de enfermedades, responsabilidades familiares u otras muchas razones personales. Un reciente informe elaborado por el Departamento americano de Salud, Educación y Bienestar permite apoyar esta conclusión (3).

En el presente artículo, el autor analiza, con todo detalle, el problema del absentismo laboral, tomando como series evolutivas los años comprendidos entre 1967 y 1972, y distinguiendo ausencias que afectan a algunos días de la semana o a la semana completa. En este sentido, se aprecia un aumento tanto del número absoluto de trabajadores que practican el absentismo, tanto semanal-parcial (2.415 millones en 1967 y 2.936 millones en 1972) como semanal-total (3.187 frente a 3.984 para cada uno de estos períodos), como de los índices relativos de absentismos (4,7 y 5,2 para el semanal-parcial, y 5,1 y 5,6 para el total, 1967 y 1972, respectivamente).

El autor señala que el número de horas perdidas constituye, solamente, una parte del coste del absentismo, debiéndose añadir los costes para el empresario (reducción de la producción, mayores salarios, representados en horas extras para los que trabajan, etc.) para el propio trabajador (menor salario, menores vacaciones anuales e, incluso, si la ausencia es prolongada y crónica, el despido) y para el conjunto de la economía del país (precios más altos, menor elevación del PNB).

Respecto de las causas, el autor niega toda relación entre los períodos de ple-

(3) Vid. nota 2.

no empleo, o de fuerte desempleo, con el absentismo laboral; afirmando que es una muestra de la insatisfacción del trabajador en su ocupación.

El autor termina su ensayo examinando los índices de absentismo según edades (el más elevado corresponde a los jóvenes de 16-19 años —7,9—, y el menor, a los de más de 55 años —3,3—); por sexo (en las mujeres es superior que en los hombres —6,3 y 3,3, respectivamente—); por estado civil, en los hombres el porcentaje más elevado corresponde a los solteros (4,6) y el más bajo a los divorciados (2,5), y en las mujeres, el más alto a las casadas (8,6) y el más bajo a las divorciadas (5,4); por ocupaciones, el más alto a los trabajadores técnicos de nivel medio (5,6) y el más bajo a los directivos (2,3), y por industrias, el más elevado a las industrias del tabaco (4,1), seguido por las industrias del automóvil (3,8), y el más bajo a las industrias de publicidad (1,8).

* * *

Otros artículos contenidos en este número, son: *Survisor's pensions: an emerging employee benefit*, de Evan L. Hodgens, y *Job reseding, reform, enrichment: exploring the limitations*, de A. Levitan y W. B. Johnston.

Vol. 96, núm. 8, agosto 1973.

CURTIS L. GILROY: *Jobs losers, leavers, and entrants: traits and trends*.

Los economistas tradicionales distinguen cuatro tipos de paro: estacional, cíclico, estructural y friccional; sin embargo, y para obviar la dificultad que representa el hecho de que las personas desempleadas desconozcan, en la mayoría

de los supuestos, el tipo de paro que provoca su situación de desempleo, se ha elaborado una nueva clasificación, que define el *status* del desempleado según:

- a) Haya perdido su último trabajo (*job loser*).
- b) Haya abandonado su último trabajo (*job leaver*).
- c) Entre de nuevo en el mercado de trabajo tras un período de ausencia (*reentrant*).
- d) Busque el primer trabajo (*new entrant*).

El artículo estudia, a partir de esta clasificación, la situación de los desempleados en el período 1967-1972. En este último año, la estructura del desempleo fue: 44,3, *job loser*; 28,8, *reentrant*; 13,9, *new entrant*, y 13,3, *job leavers*.

Por sexo, la distribución de los desempleados varones es idéntica que la general; en la de mujeres, es mayor el porcentaje de *reentrant* (36,6) que el *job losers* (32,4). Por edades, es mayor el número de personas adultas que pierden su trabajo que de jóvenes (77,1 frente a 23,8); por el contrario, en el supuesto de *new entrant*, la relación es, obviamente, inversa (0,6 frente a 34,7).

La educación juega, según el autor, un papel importante en la determinación del *status* del desempleado: a mayor nivel de educación, son menos los trabajadores que pierden su trabajo. Por industrias, el porcentaje mayor de *job losers* lo da la construcción (72,4), seguido de la minería (69,8) y de las industrias manufactureras (62,8), y el menor los servidores públicos (31,0); en el supuesto del *job leavers*, el porcentaje mayor lo dan las Empresas de finanzas y seguros (22,2) y el menor construcción (7,4); en *reentrant*, el mayor corresponde al sector público (53,4) y el menor al sector minero (13,3).

JOE COLLIER: *Inspection and enforcement at the workplace.*

Al aprobarse en 1970 la *Occupational Safety and Health Act*, se creó la *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA). Su misión es la de asegurar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, velando el cumplimiento de la legislación al respecto. Trabaja conjuntamente con los diferentes Estados, fomentando e incitando su participación en el programa de protección al trabajo.

Desde su creación, señala el autor, la OSHA ha sido fuertemente controvertida, fundamentalmente por las amplias facultades concedidas por la ley. Los dos aspectos más sobresalientes que, a juicio del autor, ha traído la ley, son:

- a) El derecho a entrar en todos los lugares de trabajo, sin avisar al empleador (4).
- b) La posibilidad de que los inspectores de la OSHA impongan sanciones por violación de los tipos *standards* de seguridad e higiene, o de las «cláusulas generales de protección».

En este último aspecto, la sanción puede ser de 1.000 dólares «cuando resulte una sustancial probabilidad de muerte o daño físico para el trabajador»; en caso de que la muerte ocurra, la sanción puede elevarse a 10.000 dólares, con prisión durante seis meses, que se eleva a 20.000 y un año en el supuesto de reincidencia.

Respecto de la labor realizada en estos dos años por la OSHA, el autor señala que las inspecciones han alcanzado a

45.800 establecimientos, lo que sólo representa el 1 por 100 del total de establecimientos fabriles y comerciales. Por ocupaciones, las industrias manufactureras fueron las más visitadas (44 por 100), seguida de las industrias de la construcción (23 por 100), si bien el 35 por 100 de los accidentes ocurridos e investigados lo fueron en este último sector.

El número total de infracciones fue de 167.300, con un montante de 4 millones de dólares. La sanción media por infracción grave fue de 650 dólares (en construcción de 9.500 dólares) y por infracciones leves de 45 dólares.

JOHN TAVELA: *If a citation is appealed.*

En 1971, se creó la *Occupational Safety and Health Review Commission*, con la misión fundamental de revisar las sanciones impuestas por los inspectores de la OSHA.

En los dos años de vida, la *Review Commission* (RC), a través de sus decisiones, ha elaborado importantes directrices sobre lo que «es y no es, y lo que puede y no puede hacer». El articulista, en este breve ensayo, pasa revista a la gestión desarrollada hasta el momento por el RC, que está formado por tres miembros, elegidos para un período de seis años. Sus decisiones son recurribles, en primera instancia, ante los Tribunales de Apelación (*Circuit Court of Appeals*) y en última ante el Tribunal Supremo (*US Supreme Court*).

De entre los aspectos destacados por el autor, dos merecen la pena: el modo de iniciar la actuación de la RC y su naturaleza jurídica.

Con relación al primer aspecto, la actuación puede iniciarse: a) a instancia del empresario sancionado, que recurre contra la sanción impuesta por el Departamento de Trabajo del OSHA; b) a instancia de un empresario, que solicita

(4) Sobre este aspecto, vid. el apar. a), número 1, del art. 12 del Convenio número 81 de la OIT, aprobado en la Conferencia núm. 30, en 1947, «Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio».

una ampliación del período de tiempo concedido para subsanar las infracciones observadas, y c) a instancias de los representantes de los trabajadores.

Respecto de la naturaleza jurídica, el autor plantea el tema de si se trata de una agencia administrativa (una más de las cuarenta existentes) o bien es un órgano judicial. En este sentido, y no obstante ser una agencia del poder ejecutivo, tiene poco en común con las restantes encuadradas en el Departamento Federal de Trabajo, fundamentalmente con la *Federal Trade Commission* y el *National Labor Relations Board*. El Congreso USA, a pesar de todo, ha indicado su intención de convertir al RC en un Tribunal judicial.

* * *

Otros artículos contenidos en este número son: *Employment and exports 1963-1972*, de D. P. Eldridge y N. C. Saunders; *Multinational corporations and trade unions*, de Ben Sharman, y *Bargaining and arbitration in the British civil service*, de James J. Stern.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW

Enero 1973.

CLARK BROWN EMILY: *Fundamental soviet. Labor legislation*. Págs. 778-793.

Supone este trabajo un intento de analizar dos preceptos de fundamental importancia en el desarrollo del Derecho del Trabajo soviético: Los Principios de la Legislación de Trabajo en la URSS, aprobados por el Soviet Supremo el 15 de julio de 1970, que suceden al Código de Trabajo de 1922, y una regulación revisada de los derechos de los Comités

sindicales locales, de factoría y de planta aparecida un año después.

Procede el autor, en primer lugar, a un detenido estudio de los antecedentes que precedieron a la promulgación de las citadas normas. Existía, a todos los niveles, un estado de opinión favorable a la reforma. Especial atención dedica al estudio del proceso de formación de las normas referidas, períodos de información pública, proyectos, informes, etcétera.

A continuación pasa a exponer las líneas maestras de la reforma, centrándolas en tres aspectos:

Papel de los trabajadores en la Empresa.—La idea fundamental y directiva de la reforma, es la premisa sobre la existencia de un interés común en la Empresa. De aquí deriva que la producción sea considerada un empeño común, intentándose a partir de aquí promover la cooperación, la consulta y la participación creativa de la fuerza de trabajo a todos los niveles.

Obligaciones de la dirección.—En este sentido la nueva legislación tiende a aumentar la participación de los Comités sindicales locales en la formación de las decisiones de la dirección. Especial énfasis se pone en el análisis de las obligaciones de la dirección en el supuesto de desplazamiento de los trabajadores a consecuencia de cambios tecnológicos en la industria.

Regulación centralizada de los niveles básicos.—Según Clark Brown se centraliza la regulación de los niveles básicos de salarios horas y condiciones de trabajo. Ahora bien, estos niveles básicos tienen su aplicación práctica en las Empresas, lo que supone asignar un considerable papel a los niveles locales en la aplicación de la regulación centralizada, de acuerdo con las características peculiares de cada Empresa.

Pasa a continuación a analizar detenidamente la estructura de la ley de 15 de

junio de 1970, compuesta por 15 capítulos, tratando con particular atención los siguientes puntos:

Protección contra el despido.—Según el autor, las bases legales para despedir son considerablemente clarificadas por la nueva ley, que añade ciertas protecciones nuevas. En la actual regulación destaca la exigencia de acuerdo previo del Comité sindical local, de factoría o de planta, para cualquier despido. Caso de no producirse tal acuerdo, el despido es ilegal.

Tiempo de trabajo y descanso.—El régimen básico es el de cinco días laborales y una jornada de cuarenta y una horas semanales; pero la tendencia es a reducir el tiempo de trabajo. Jornadas más cortas se establecen en favor de los trabajadores jóvenes y en los supuestos de trabajos penosos e insalubres.

Salarios.—Los niveles básicos son establecidos por el Estado con participación de los Sindicatos. Su aplicación en las Empresas debe ser resultado de un acuerdo entre la Dirección y los Sindicatos.

Régimen disciplinario.—Se amplía considerablemente el capítulo referente a la disciplina en el trabajo. Se aumentan las obligaciones que a este respecto incumben a los Sindicatos y a la Dirección, estableciéndose un completo sistema de recompensas y sanciones.

Protección del trabajo.—Se establecen cuatro niveles de protección. Respecto de los trabajadores en general, de las mujeres trabajadoras, de los jóvenes y de aquellos que simultanean trabajo y estudios. Todo ello es objeto de una regulación compleja que no es posible recoger aquí.

Derechos de los Sindicatos.—Se configuran en la citada ley una amplia gama de los derechos que corresponden a los Sindicatos, sobre todo en lo que hace referencia a su participación en la planificación económica, en la aplicación de la legislación laboral, en la inspección y con-

trol de la administración de la Seguridad Social, en la inspección y control de la observancia de la legislación de trabajo, etc.

Tras el análisis de la ley de 15 de julio de 1970, estudia el autor de forma sumaria la ley de 26 de noviembre de 1971, referente a los derechos de los Comités sindicales locales, de factoría y de planta. La nueva ley intenta acentuar el papel y la competencia legal de las organizaciones sindicales en las Empresas. Gran parte de la ley tiende a extender y clarificar el papel de los sindicatos en las decisiones de la dirección, exigiéndose en muchas materias el acuerdo entre Dirección y Sindicatos.

Concluye el trabajo realizando un juicio crítico de la reforma, que estima introduce cambios notables en el sistema anterior, si bien dirige severas críticas contra el reforzamiento de la disciplina en el trabajo.

GARBARINO W. JOSEPH: *The british experiment with industrial relations reform*. Págs. 793-805.

El objeto de este artículo es analizar con cierta profundidad la *British Industrial Relation Act*, desde el punto de vista de la influencia de esta ley en la evolución de la disciplina de las relaciones industriales en Gran Bretaña. Comienza por estimar que esta ley es producto de la concurrencia de dos factores: uno, evolución lenta, pero progresiva, en la regulación de las relaciones industriales, y el consenso general favorable a la reforma del sistema anterior. Procede a continuación a una exposición de la historia político-legislativa que condujo a la adopción de la citada ley, destacando la aparición de dos leyes precedentes: la *Contracts of Employment Act* y la *Industrial Troumeng Act*, así como los informes de los partidos laborista

(*In place of shife*) y conservador (*Fair Deal of Work*).

Antes de entrar a un estudio de la ley, el autor hace una exposición de estas nuevas instituciones, encadenadas entre sí en punto a su aplicación. Son, en concreto, las siguientes: *The Commission of Industrial Relations*, que tiene por objeto el tratamiento de los problemas de carácter general, estudio de los casos que le son remitidos por el Gobierno o por la *National Industrial Relations Court*, competencia en los conflictos sobre la unidad de contratación, etcétera. La *National Industrial Relations Court* conoce de los casos de prácticas desleales, pero en los supuestos en que estén implicadas organizaciones profesionales. La *Industrial Relations Court* fue establecida en 1919 para proporcionar un sistema de arbitraje voluntario, habiéndose cambiado su nombre por el de *Industrial Arbitration Board*, con las mismas competencias que tenía antes, si bien con algunas responsabilidades adicionales.

Analiza Garbarino, posteriormente, las líneas maestras de la reforma, centrándolas en tres cuestiones:

La disminución de las huelgas.—El procedimiento utilizado radica en exigir el registro de los Sindicatos. Para ello crea un registro central de los Sindicatos y de las asociaciones de empleadores. La propia norma define al Sindicato para sus propósitos «como una organización de trabajadores que es por el momento registrada como un Sindicato a los efectos de esta ley». La consecuencia que deduce la ley es que las huelgas autorizadas por Sindicatos no registrados y las huelgas no autorizadas por Sindicatos registrados son sancionadas.

Otro procedimiento utilizado en los supuestos, que en la terminología americana, son conocidos como huelgas de emergencia nacional (*National emergency strikes*), es disponer un período de 8 hasta 28 días (*Conciliation Sanse*), durante los

cuales cabe la posibilidad de recurrir a una votación sobre la huelga dirigida por el Sindicato interesado o por la propia *Commission of Industrial Relations*.

La reforma de la práctica de las relaciones industriales.—Una de las claves más importantes de la nueva ley es impedir fuerza legal a la contratación colectiva. En este sentido se ha establecido que se presume que los convenios colectivos tienen fuerza legal a menos que las partes pacten expresamente que el acuerdo como un todo o contenidos específicos del mismo, no pueden ser considerados obligatorios.

En este sentido también se introduce una reforma en la práctica de la negociación al establecerse que se remiten los conflictos que se planteen sobre la unidad de contratación a la *Commission of Industrial Relations*, la cual dictará una recomendación que puede conducir a una votación para determinar cuál es la unidad de contratación que debe negociar.

También destaca Garbarino en este aspecto de la reforma de la práctica industrial, la búsqueda por la ley de más idóneos y eficaces procedimientos de solución de conflictos. El modelo que propone la ley es el sistema americano de arbitraje de tercero. (*Third party arbitration.*)

La protección de los derechos individuales.—Estima el autor que el capítulo más importante dentro de la nueva ley es aquel que se refiere a la protección del trabajador frente a los despidos injustos (*unfair*). En esta materia se establece un aumento de la información que debe proporcionarse al trabajador sobre sus derechos, sean o no miembros del Sindicato, y sobre la descripción detallada del procedimiento a seguir en caso de conflicto. También se fijan períodos mínimos de preaviso en relación con la antigüedad, se tipifican las causas de despido y se ha-

ce recaer la carga de la prueba de su procedencia sobre el empresario. El *Industrial Tribunal* puede dictar sentencia por la que ordene la reintegración (no forzosa) y/o una indemnización que puede llegar hasta 4.160 libras. En el mismo orden de ideas, pero en otro aspecto, se garantiza al trabajador su derecho a sindicarse o no.

Tras esta exposición concluye el artículo analizando brevemente el *Code*

of Industrial Relation Practice que acompaña a la ley, estudiando dentro de él, muy sumariamente, las partes que hacen referencia a las responsabilidades, política de empleo, sistema de pago de salarios, consulta y comunicación, contratación colectiva, representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, procedimientos de solución de conflictos y procedimientos disciplinarios.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 9, septiembre-octubre 1972.

Derecho económico y profesional:

La ORTF a examen (2.ª parte). Jacques Chevalier, tras analizar en la primera parte de este estudio (publicada en el número anterior: núm. 8, agosto 1972) las causas de la crisis que viene atravesando la Oficina de la Radio Televisión Francesa, que ha trascendido al exterior con motivo de los *affaires* de publicidad clandestina, dedica esta segunda parte al estudio de las condiciones precisas para la renovación del citado Organismo.

Para el autor, el éxito de una reforma del estatuto de la ORTF «supone el retorno a una concepción más justa de un principio descentralizador que exige una democratización de la acción administrativa y una amplia apertura hacia los administrados».

Por el contrario, la reforma de la ORTF llevada a cabo por la ley de 3 de julio de 1972, con motivo de los *affaires* de publicidad clandestina, no puede mejorar las condiciones de gestión de la Oficina porque en ella no se atacan los verdaderos motivos de la crisis. La ORTF ha es-

tado siempre sometida a una intervención excesiva del poder público, intervención reforzada por la reforma de 3 de julio de 1972, al restablecer el puesto de secretario de Estado para la información dotado de importantes poderes de control e, incluso, de impulso. Al mismo tiempo, la reforma de 1972 reúne las funciones de presidente del Consejo de administración y de director general, estableciendo un presidente-director general (PDG) todopoderoso, con lo que refuerza aún más la concentración de poderes, sin aludir para nada, por otro lado, a un hipotético saneamiento financiero. Finalmente, la reforma de 1972 supone un empeoramiento de las relaciones personal-Dirección, tendiendo a suprimir toda utilidad al derecho de huelga.

Por todo ello —concluye el autor—, «las soluciones contenidas en la ley de 3 de julio no pueden más que agravar la crisis de la Oficina».

Trabajo:

Las funciones complementarias de los salarios mínimos es el estudio que aportan Jean-Paul Courthéoux e Yves Labcombe. Los autores parten de la afirmación de que cualquiera que sea el papel de los salarios mínimos como garantía del

nivel y evolución de las remuneraciones, «esta función inicial, y siempre importante, no debe ser la única que acapare la atención». Por el contrario, el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y, en cierto modo, el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) tienen una función de «salario de referencia», pero, al mismo tiempo, ambos son un instrumento de intervención económica, esto es, son un «salario de regulación».

El papel fundamental del salario mínimo consiste en preservar al poder adquisitivo de las categorías profesionales menos favorecidas, esto es, su poder «de compra»; pero, al mismo tiempo, dicho salario constituye una base de referencia para la atribución o cálculo de diversas prestaciones de carácter social y también un límite (o «techo») para la aplicación de otras. Así, por ejemplo, las indemnizaciones por desempleo se calculan sobre el salario mínimo; diversas primas y préstamos a la construcción sólo se otorgan a las personas cuyos ingresos no sobrepasan un «techo» fijado por referencia a un múltiplo del salario mínimo garantizado.

Junto a estas funciones de explícita mención legal, el salario mínimo cumple una función no prevista formalmente por las leyes (función «implícita»), de intervención económica, actuando como instrumento de normalización de los costos salariales.

M. Fleck comenta una decisión del Tribunal Superior de Arbitraje, de 8 de diciembre de 1971, que establece la nulidad de una sentencia arbitral a causa de irregularidades procesales en un conflicto colectivo.

M. Rougevin-Baville comenta una resolución del Consejo de Estado de 9 de febrero de 1972 sobre *competencia del personal en colegios electorales en el seno de la Empresa*.

Jean Savatier hace un comentario de una sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 14 de junio de 1972, que establece el *derecho a readmisión de los representantes del personal despedidos irregularmente*.

Seguridad Social:

Hubert Groutel, Yves Saint-Jours y René Bonnet comentan en *Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social*, diversas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, tales como: la de 15 de diciembre de 1971, que considera recurrible en casación la resolución de una Comisión de primera instancia que acuerda la condonación de los recargos por ingreso de cotizaciones fuera de plazo antes del pago de las cotizaciones correspondientes; la de 2 de diciembre de 1971, según la cual la incautación por la policía de los documentos del empresario necesarios para el cálculo de las cotizaciones, que sea previsible dada la situación irregular de los trabajadores extranjeros en la Empresa, no constituye un supuesto de fuerza mayor; la de 26 de enero de 1972: el accidente de trabajo consecuente a una disputa entre dos aprendices, durante la que uno de ellos lanza un objeto contra su adversario, quien lo evita, hiriendo a un tercero, es imputable a falta intencional...—JESÚS M. GALIANA MORENO (Cátedra de Derecho del Trabajo, Universidad de Murcia).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 1, 1973.

RENE BARBIER: *Une analyse institutionnelle du Service Social* (Análisis institucional del trabajo de las asistentes sociales). Págs. 54-82.

El autor realiza este análisis partiendo del estudio de la relación de ayuda y la

relación de servicio; en ambas relaciones es posible configurar un esquema-tipo. El trabajo de la asistente social se traduciría en una relación de ayuda en la que intervienen como en la relación de servicio: un experto, en este caso la asistente social; un cliente, el beneficiario de la ayuda social, y diferirlo del esquema-tipo de la relación de servicio en que el objeto a reparar no es tal objeto sino un problema a resolver.

Se examina más adelante el actual «malestar» de las asistentes sociales intentando hallar sus motivos; según el autor de este trabajo, la causa está en la existencia de dos lenguajes que se enfrentan en el trabajo de las asistentes sociales: lo que Daniel Hamelin denomina «el lenguaje de las intenciones» y «el lenguaje de las instituciones», fundándose el primero en el hecho de que un trabajo no es únicamente el enunciado de lo que se hace aquí y ahora, sino de lo que se espera, es, pues, un lenguaje que se despliega en el campo de las ideas y que desemboca en la utopía. La meta del trabajador social es ayudar a los individuos, familias y colectividades a hacer frente a sus dificultades sociales, a enriquecer su vida cotidiana y a elevar su condición social poniendo en movimiento las posibilidades personales y colectivas. Esta meta podría alcanzarse en el caso de una realización total del esquema-tipo de la relación de ayuda, pero, en la práctica, el ideal está lejos de confundirse con la realidad y es esa dicotomía la que crea un malestar difícil de soportar.

Al analizar más detenidamente el lenguaje de la institución y el lenguaje de las intenciones que lo cubre, constata R. Barbier cómo se subraya la imposibilidad institucional de realizar una relación de ayuda auténtica de la práctica profesional cotidiana: la actual institución del trabajo de la asistente social, introduce en esta relación de ayuda un malentendido

que impide la comunicación entre los sujetos de la relación, es decir, asistente social y beneficiario de la ayuda, cortando así la posibilidad de establecer una corriente de confianza recíproca entre ambos.

Como conclusión, señala el autor las dos alternativas posibles para la asistente social:

— Evitar cuestionarse sobre la verdad de su función social como agente de una institución de control y gestión de la miseria, lo que facilita a la institución y a los grupos que la dominan un mayor poder de manipulación sobre la asistente social y al beneficiario de la ayuda la posibilidad de manejarlas mejor para obtener bienes o servicios a menor coste.

— Si no quiere entrar en el juego anterior, situación denominada en este artículo «connivencia», lo único que puede esperar de la asistente social es la exclusión o la represión por parte de la institución.

Si la institución impone a sus agentes, a los que ha formado en esta línea, el control social y socio-cultural, así como la gestión de la miseria de los menos favorecidos, una tal situación no puede llevar más que a la metamorfosis de una relación de ayuda auténtica en una relación de ayuda de tipo connivencial; pero para mejor disimular el mecanismo y conservar el secreto de su funcionamiento, que es la garantía del *complot* institucional general, la institución suscita un discurso de la ilusión o lenguaje de las intenciones, por eso a todo agente social que intente analizar el mecanismo con profundidad se le echa inmediatamente fuera de la institución, sobre todo si después de analizarlo pretende transformarlo. Sin embargo, y a pesar de su fuerza represiva, la institución no podrá con-

trarrestar largo tiempo el creciente malestar de las asistentes sociales, ya que supone contradicciones internas en la institución. En este sentido se subraya la situación actual de las asistentes sociales en Iberoamérica, en donde deben elegir entre ayudar a mantener el orden social existente o trabajar para modificar el orden político; entre ayudar a que las masas tomen conciencia de los problemas o ayudar a los individuos, familias o grupos a soportar su miseria.

Problemas de elección éstos que no se plantean sólo en aquellos países sino también en países desarrollados como Francia, y para resolverlos, las asistentes sociales deberán un día u otro tomar postura, eligiendo entre la asistencia perpetua y sus variantes que disimulan el «desorden establecido», según expresión de Emmanuel Mounier, y la lucha institucional y política, si es que quieren, realmente, ser uno de los sujetos de una relación de ayuda auténtica.

MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

LE DROIT OUVRIER

Febrero 1973.

B. DELECLUSE: *L'indemnité compensatrice de Congés payés et la rupture du contrat de travail*. Págs. 47-50.

En este artículo pone de manifiesto el autor las incongruencias que existen en la regulación vigente en el ordenamiento francés sobre la indemnización compensadora de las vacaciones pagadas en el supuesto de extinción del contrato de trabajo.

Antes de la ley de 20 de julio de 1944 el trabajador perdía el derecho a vacaciones, o a la indemnización compensa-

dora de las mismas, en caso de ruptura del contrato de trabajo:

a) Si la extinción era por causa dependiente de la voluntad del trabajador, salvo si era provocada por falta grave del empresario.

b) Si la extinción, siendo por causa dependiente de la voluntad del empresario, hubiera sido provocada por una falta grave del trabajador.

A partir de la ley de 20 de julio de 1944 la indemnización compensadora es debida, cualquiera que sea la parte que produzca la extinción, salvo en caso de falta grave del trabajador.

En opinión del autor, la explicación de esta modificación es sencilla: en un principio, se consideraban las vacaciones pagadas como una recompensa que se otorgaba a los «buenos trabajadores»; posteriormente pasan a ser consideradas como un modo de protección de la salud de los trabajadores. Se convierten así en un derecho social fundamental.

Pues bien, estima Delecluse que si se consideran las vacaciones pagadas como una recompensa, es ilógico no suprimirlas más que en el supuesto de falta grave; por el contrario, si se estima un modo de protección de la salud de los trabajadores, es anormal hacer cesar esta protección en caso de falta, incluso grave.

Hace observar que estas incongruencias no se producen a otros niveles, concretamente en el supuesto de los trabajadores discontinuos. El trabajador de una profesión de trabajo discontinuo percibe su indemnización de vacaciones pagadas de una Caja de Compensación, y la percibe independientemente de los cambios de empresario y de su causa.

Señala también que la falta grave del trabajador ordinario repercute de forma distinta sobre los derechos, según el día de su comisión. Si el trabajador inmediatamente después de haber tomado sus va-

vacaciones comete una falta grave que justifique su despido inmediato, sus derechos a las vacaciones del año venidero no se verán afectados más que en la medida correspondiente al tiempo que necesite para encontrar nuevo empleo; si la comete antes, pierde totalmente su derecho a las vacaciones por ese año.

La jurisprudencia es en este sentido más progresiva que el legislador al considerar que la indemnización de vacaciones es un elemento del salario de pago diferido que se adquiere «mes a mes». En este sentido, como observa el autor, los Tribunales obtienen las consecuencias lógicas de tal afirmación. El mismo legislador ha admitido esta posición otorgándole a la indemnización el beneficio de «superprivilegio» en caso de quiebra.

En este sentido hace notar que el Código de trabajo de los territorios de Ultramar no priva al asalariado de la indemnización compensadora en caso de despido por falta grave.

Todo ello conduce, en su opinión, a la siguiente situación, tan incongruente como paradójica:

— El trabajador de una Empresa de la metrópoli de trabajo continuo goza de un régimen de vacaciones pagadas menos favorable que el de los trabajadores de Empresas de trabajo discontinuo o de Ultramar.

— La indemnización compensadora de las vacaciones pagadas constituye un salario diferido a todos los efectos, salvo en caso de despido por falta grave del trabajador.

Concluye afirmando la necesidad de poner fin a esta situación y deducir las consecuencias lógicas de la naturaleza de esta indemnización. En este sentido el trabajador debe gozar de tal beneficio cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato, observando el autor

que el empleador víctima de una falta grave de su empleado tiene siempre la posibilidad de reclamarle daños y perjuicios que compensen el daño causado.

BOITEL MAURICE: *La prescription quinquennale de l'action en paiement des salaires*. Pág. 52.

Estudia el autor de este artículo la preocupación de la acción de pago de salarios después de la reforma que ha introducido la ley de 16 de julio de 1971. Comienza exponiendo el antiguo régimen, en el que junto a un plazo de prescripción general de treinta años se establecía un plazo especial de seis meses, que afectaba a la reclamación de salarios. Estima que el fundamento de la nueva legislación, si bien amplía el plazo, tiene por objeto lograr la protección de los empresarios contra la acumulación de deudas periódicas de salarios.

El artículo 1.º de la ley de 16 de julio de 1971 reforma el artículo 2.277 del Código civil en el sentido de establecer un plazo de cinco años para la prescripción de la acción de reclamación de salarios. Pues bien, procede Boitel a un detenido estudio de la citada normativa, haciendo observar cómo el legislador precisa los créditos sujetos a la prescripción en el supuesto de los trabajadores a domicilio, y cómo al utilizar la expresión obreros y gentes de trabajo deben ingresar en el ámbito de aplicación de la ley los ingenieros y cuadros.

Sin embargo, los puntos más importantes de su análisis van referidos a procesar los elementos que integran la noción de salario así como los requisitos que debe reunir el crédito salarial. Entiende Boitel por salario, de acuerdo con la tendencia jurisprudencial, toda suma que tenga su origen en la prestación de trabajo; así, se deben incluir dentro de

esta noción: indemnización de transporte, horas suplementarias, indemnización de vacaciones pagadas, primas.

Analiza las exclusiones realizadas por la jurisprudencia respecto de la indemnización de despido y de preaviso por no considerarlos elementos del salario. Critica esta posición jurisprudencial por considerar que la primera es un sustituto del salario y que la segunda es una forma de salario diferido, debían, por tanto, ingresar entonces, en su opinión, en el marco de aplicación de la prescripción de cinco años.

Señala como requisito la periodicidad de los créditos salariales y estima arbitrario exigir la fijeza del montante del salario, por considerar que en el sistema social, económico y jurídico contemporáneo la noción de fijeza aritmética está desprovista de significado. Considera a continuación los problemas que plantea la determinación del momento en el que empieza a correr el plazo prescriptivo,

sobre todo el supuesto de existencia de recibo de saldo y finiquito. Expone seguidamente los medios de combatir la prescripción e interrupción (verbigracia, reconocimiento de deuda por el empresario) y suspensión (en supuestos de fuerza mayor). Del mismo modo analiza la normativa vigente respecto de la renuncia de los beneficios de la prescripción, que la nueva ley regula en el sentido de prohibir su renuncia antes de que la prescripción se haya adquirido. Estudia también la posibilidad de modificaciones contractuales de la duración de la prescripción, inclinándose en el sentido de estimar posibles las que favorezcan al deudor.

Termina el artículo Boitel realizando un estudio de la puesta en práctica y efectos de la prescripción, señalando la necesidad de ser alegada por el empresario y sus efectos liberatorios. Finaliza exponiendo las disposiciones transitorias para la aplicación de la ley.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

I T A L I A

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXV, núm. 3, mayo-junio 1972.

VITTORIO QUERCI: *La invalidez pensiónable en las profesiones libres*. Páginas 377-390.

La definición que el artículo 10 del Real Decreto-ley de 14 de abril de 1939 ofrece para determinar la invalidez causante del derecho a pensión, resulta ineficaz cuando haya de aplicarse a las profesiones libres. La razón de ello está en que su ejercicio no sólo comporta «la plena y completa facultad de autodeter-

minación discrecional en orden a la conducta técnica a observar», sino que, a más de «la ausencia de vínculos de subordinación frente al acreedor de trabajo», representa la adquisición de conocimientos, con frecuencia resultado de una larga preparación, que proporcionan una capacidad difícilmente sustituible. De aquí que la imposibilidad de continuar en el ejercicio por causas biológicas, sea suficiente en la generalidad de las disposiciones de asistencia a profesionales para conformar el derecho a la pensión por invalidez. Contrastan así con el posible cambio de actividad que en la norma anteriormente indicada se prevé con carácter genérico.

Algunos ejemplos de estas disposicio-

nes son los que se exponen a continuación para determinadas profesiones.

En primer lugar, y respecto a los profesionales de la Medicina, el derecho nace en cuanto queden «inhábiles de modo absoluto y permanente para el ejercicio de la actividad profesional a causa de accidente o enfermedad». El problema consiste en determinar qué se entiende por «actividad profesional»: Si se refiere a la profesión médica en general, el resultado sería la no concesión del derecho mientras sea posible el cambio de una especialidad a otra, lo cual resulta de difícil aplicación en los profesionales cuya avanzada edad dificulta la necesaria preparación. Por ello, parece más lógico que se refiera a la profesión médica en sentido estricto, es decir, a la última especialidad ejercida. Esto, sin perjuicio de que la juventud del inválido pueda hacer optar por la primera.

No ocurre así en caso de los farmacéuticos, dada la índole de su actividad: la industrialización en la fabricación de específicos y la organización comercial de su expedición con frecuencia realizada por personal al efecto, hace más difícil de concebir una invalidez que impida la continuidad de actividades.

En cuanto a las profesiones técnicas los condicionantes son los mismos examinados por las profesiones médicas: «invalidez» que impida de modo absoluto y permanente el ejercicio de la actividad profesional. Sólo existe una adición, por lo demás criticable, respecto a los geómetras: la pensión se concede, previa la cancelación de la inscripción en el libro registro de ejercitantes. La crítica se basa en la probable violación al derecho de recuperación ya que ésta sólo es posible mediante el ejercicio, aunque sólo marginal, de la profesión.

Pero es en la regulación de la Caja Nacional de Previsión y Asistencia a los abogados y procuradores donde mayor riqueza se encuentra para la determina-

ción de la invalidez causante. A tenor del artículo 4.º de la ley de 29 de diciembre de 1969, se reconoce el derecho a pensión al abogado o procurador inscrito en la Caja cuya «enfermedad o accidente comporte una reducción permanente de la capacidad de ejercicio profesional en medida no inferior al 60 por 100». Con la introducción de este porcentaje el legislador se aparta del criterio de «incapacidad absoluta», acercándose a los más actuales de valoración. Sólo se plantea el problema de que para ser inscrito y permanecer en la Caja es preciso desempeñar la profesión de manera continua, y ello puede ser difícil para quien vea reducida su actividad al 40 por 100. A tal efecto el Comité de Delegados de la Caja ha previsto una cifra de ingresos anuales por la que se presume el ejercicio profesional.

Por último, la Caja Nacional del Notariado concede una pensión especial para el notario que «resulta absoluta y permanentemente incapaz, cuando el ejercicio de las funciones haya constituido la única "causa, directa e inmediata" de la incapacidad». No así cuando el ejercicio profesional sólo fue «ocasión» de la lesión o enfermedad. De todas formas, por la índole consultiva de sus servicios el primer supuesto se presenta poco real.

En conclusión: Se observa que cuanto más se aleja del trabajo subordinado el riesgo de invalidez más se particulariza el concepto de la misma, concretamente en función del tipo de actividad que se desarrolle y el grado de especialización alcanzada.—FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES.

ROMANO SANCINI: *La prestazione di lavoro manuale nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in presenza della tutela sociale del lavoratore.* Págs. 390-400.

El legislador, en el TU de las disposiciones del seguro obligatorio de acci-

dentes de trabajo y enfermedades profesionales (DPR de 30 de junio de 1965, número 1.124), no ha incluido en su ámbito a todos los trabajadores. El artículo 4.º establece que el seguro comprende a «aquellos que de modo permanente o accidental prestan, bajo dependencia de otros, una obra manual retribuida, cualquiera que sea la forma de retribución».

Aquí únicamente nos centramos en el requisito de la «manualidad» de la prestación de trabajo. ¿Qué elementos determinan éste?

El requisito relativo a la extensión de la tutela de accidentes sólo puede ser afrontado eficazmente a través del análisis del artículo 1.º y artículo 4.º del texto de 1965. El legislador ha ejemplificado una serie de actividades objetivamente peligrosas pero precisas que su tutela pública está subordinada a la presencia en el trabajador de las «condiciones» previstas en el título primero (gestión industrial) del texto único. En resumen, el artículo 1.º determina y delimita en sentido objetivo el riesgo tutelado. Queda por establecer si el legislador, con los términos utilizados en el artículo 4.º(1), pretende perpetuar la tradicional distinción entre la categoría de empleados y obreros reservando sólo a la segunda, salvo excepciones, la tutela de los accidentes de trabajo.

El artículo 2.095 del Código civil pide a las leyes especiales y a los convenios colectivos la determinación de los requisitos pedidos para distinguir las dos categorías. Faltando aquellas disposiciones, el criterio es el establecido en el Decreto-ley de 13 de noviembre de 1924, número 1.825, que hace referencia al elemento de la colaboración. La distinción no se basa en el carácter intelectual o manual de la prestación sino en la referencia a las misiones propias del empresario. Pero esto parece que no es fundamento válido para una correcta delimitación de la extensión subjetiva de la

tutela de accidentes. En el Decreto de 1965 hay un nuevo criterio para individuar los sujetos titulares del derecho al seguro: el de la «prestación de un trabajo manual» que de ningún modo puede ser reconducido a la distinción empleado-obrero porque la calificación de empleado no excluye las prestaciones manuales.

El requisito de la manualidad subsiste cada vez que aparece como el elemento caracterizador de la prestación laboral. Sólo en el momento en que termina la actividad desplegada puede ofrecer la posibilidad de individuar el aspecto manual prescindiendo de las caracterizaciones de las diversas fases que lo han precedido.

La expresión «trabajo manual retribuido» tiene un significado limitativo de la tutela asegurativa en relación a los sujetos trabajadores. Es el requisito de fondo el que condiciona cada ulterior indagación acerca de la presencia de una actividad protegida en cuanto portadora de riesgo.

ALFONSO LIQUORI: *In tema di lavoro e di previdenza dei laici dipendenti da enti di culto*. Págs. 400-414.

La regulación de los laicos dependientes de los «entes de culto» tiene escasa consideración tanto en las leyes eclesásticas como en las estatales. El error inicial del legislador está en asimilarlos a los sujetos religiosos o a los trabajadores domésticos —los argumentos empleados son: gratuidad del trabajo, retribución indeterminada o no determinable, religiosidad del trabajo, etc.—, también son considerados por algunos como dependientes públicos. Como consecuencia de tal asimilación están privados de algunos derechos de naturaleza social y económica. Ello resulta bajo todos los aspectos antijurídicos y antisociales.

Deben considerarse superados los argumentos que han llevado a la individualización de los entes eclesiásticos como entes públicos estatales y debe creerse inexacto el criterio de considerar sus actividades laborales como misiones domésticas.

Las leyes de previsión también los consideran domésticos o porteros y los argumentos son los mismos que los dichos ya para el Derecho del trabajo. No tienen derecho a prestaciones familiares porque son creídos por el INPS dependientes públicos, ni derecho a indemnización en caso de desempleo involuntario porque la domesticidad de su trabajo no consiente tal derecho; tampoco se les protege contra los accidentes de trabajo sino simplemente contra el riesgo de invalidez; se les reconoce la pensión de vejez y el seguro de enfermedad aunque con limitaciones. Es necesario y urgente que el legislador ponga remedio emanando normas particulares para estos sujetos sin tener en cuenta los ilógicos criterios adoptados porque nacen de falsos principios y son contrarios a las normas constitucionales. En particular es deseable que se les complete la seguridad social.—
MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Enero-abril 1973.

BIANCHI D'URSO FLAVIO: *Il lavoro nautico e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali*. Págs. 17-39.

Se plantea el autor en este artículo la posible aplicación de la ley de 15 de julio de 1966 que regula los despidos individuales en el supuesto del contrato de trabajo náutico o contrato de embarco. Comienza por afirmar que el contrato de embarco presenta unas características pe-

culiarias que le diferencian del contrato genérico de trabajo. Tal especialidad se pone de manifiesto en la regulación concerniente a la extinción de la relación laboral. Así hace notar la facultad reconocida al armador por el artículo 345 del Código de la Navegación, de resolver en cualquier tiempo y lugar y por cualquier razón el contrato de embarco.

Procede, seguidamente, a realizar un análisis crítico de las posiciones adoptadas por la doctrina respecto de la aplicación en este supuesto de la ley de 15 de julio de 1966. Considera que la tesis afirmativa basada en la derogación tácita del artículo 345 por la nueva ley carece de fundamento, por dos razones: en primer lugar, porque las normas comunes sólo actúan como supletorias de las normas especiales cuando existen lagunas, supuesto que no se da en el contrato de embarco; la derogación, por tanto, debería ser expresa. En segundo lugar no se puede aplicar el principio *lex posterior derogat priori*, puesto que no parece que el legislador haya querido, en el artículo 1.º del Código de la Navegación, establecer un criterio de integración de la disciplina especial válido para el futuro.

Respecto de las tesis negativas que han sido sostenidas con mayor número de argumentos, también procede a su crítica rebatiendo las diversas soluciones doctrinales. Así, respecto de la afirmación de que la ley de 15 de julio de 1966 no se aplica en el supuesto del contrato de embarco por referirse únicamente a empleados y obreros, estima que los tripulantes caben dentro de esa noción y, además, no están excluidos expresamente de la aplicación de la nueva ley. Con referencia a la afirmación de que la seguridad de la navegación requiera una libertad en la elección del personal que no se da en otras Empresas, no la considera convincente por cuanto no le parece que la aplicación de la ley de 15 de julio de

1966 supusiese un atentado a la seguridad, por significar únicamente un control jurisdiccional al posterior de la validez del despido. En cuanto a que la competencia para juzgar la validez del despido está atribuida al comandante del puerto o a tribunales especiales, considera que no se puede resolver un problema de derecho sustantivo en base a su tratamiento en el derecho adjetivo.

Afirma el autor que el problema debe plantearse desde el punto de vista de la constitucionalidad del artículo 345 del Código de la Navegación. Considera que el artículo 3.º de la Constitución tolera disciplinas diferenciadas si se está en presencia de situaciones diversamente caracterizadas. Debe estudiarse, por tanto, si la disciplina común (ley de 15 de julio de 1966), ataca el interés general público inherente a la esfera de la navegación. No se pone en peligro, en su opinión, la seguridad de la navegación por un control cronológicamente posterior sobre los motivos del despido. Al no existir, por tanto, razones que justifiquen una peculiaridad en la regulación del despido, hay que afirmar la inconstitucionalidad de los preceptos del Código de la Navegación citados. Concluye, por tanto, la aplicación de la ley de 15 de julio de 1966 al supuesto del contrato de embarco y estima debían ser suprimidas por la Corte Constitucional las normas referentes al despido contenidas en los artículos 342 y 345 del Código de la Navegación.

Termina Bianchi el artículo estudiando el problema de si la aplicación de la regulación común del despido debe realizarse teniendo en cuenta las innovaciones introducidas por el artículo 18 del *Statuto dei Lavoratori*. Considera que, si bien el artículo 35 del *Statuto* remite, en el supuesto del contrato de embarco, a la contratación colectiva, tal remisión debe entenderse hecha en la medida de adecuar los principios del *Statuto* a las

peculiaridades del trabajo en la nave, pero los principios tienen el carácter de inderogables.

PLACIDO PETINO: *Diritto di Assemblea e legittimazione sindacale non rappresentativa a ricorrere ai sensi dell'art. 28 dello statuto*. Págs. 39-60.

Procede el autor en este artículo a un detenido estudio sobre la legitimación activa para instar el procedimiento de represión de la conducta antisindical del empresario, regulado en el artículo 28 del *Statuto dei lavoratori*. Suscita su curso, una sentencia del Pretore de Bi-seeglie, que se manifiesta en el sentido de reconocer con carácter exclusivo la legitimación activa a los organismos sindicales provinciales de las asociaciones sindicales nacionales mencionadas por la ley.

Parte en su análisis de estimar que no se puede hablar de legitimación exclusiva de las asociaciones sindicales nacionales, si se tiene en cuenta que para ello sería necesaria la existencia de un interés objetivamente autónomo del Sindicato. Tal interés autónomo no existe en su opinión: 1.º Porque la represión de la libre expresión sindical del grupo organizado se realiza a través de limitaciones a la libertad de los individuos mediante instrumentos lesivos de su interés individual, lo que supone la existencia de un interés concurrente con el del Sindicato. 2.º Porque dadas las peculiaridades características del sindicalismo italiano, éste no actúa en función de su propio desarrollo organizativo, sino en función de los intereses de la clase obrera en general y, consecuentemente, en defensa de los derechos del trabajador individual. En base a estas consideraciones afirma que no sólo las asociaciones sindicales nacionales se encuentran legitimadas; de igual manera cabe la legi-

timación de las representaciones sindicales de Empresa.

Continúa Petino analizando tres tipos de asamblea: la asamblea realizada durante el horario de trabajo hasta el límite de diez horas anuales, y retribuida; la asamblea no retribuida que se realiza en el lugar de trabajo fuera del horario de trabajo, y la asamblea no retribuida dentro del horario de trabajo. Excluye esta última como hipótesis de ejercicio del derecho de asamblea y estima que en este supuesto se debe hablar de huelga blanca (*sciopero bianco*). Con respecto a los dos primeros considera que según el artículo 19, los legitimados para dirigir la Asamblea y, por tanto, para reclamar los locales, son las representaciones sindicales de Empresa. De ello debe deducirse que sí existe un comportamiento del empresario que tiende a negar u obstaculizar el ejercicio de este derecho, los legitimados para recurrir serán las organizaciones sindicales que reúnan los requisitos para constituir representaciones sindicales de Empresa o las propias representaciones sindicales.

Pone, entonces, el dato decisivo para determinar la organización legitimada en la representatividad. Entiende Petino que tal representatividad no es la de tipo político, ni la que se adopta para la participación de los Sindicatos en las funciones de la Administración pública, sino que viene dada por la capacidad de las organizaciones sindicales de crear en torno a las libertades individuales de los trabajadores un soporte válido. La representatividad no debe venir determinada, en su opinión, por la fuerza numérica, sino como resultado de la conjunción de una serie de elementos inciertos e indeterminables como el prestigio, el grado de independencia del Sindicato e, incluso, la antigüedad del mismo.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 3-4, julio-diciembre 1972.

L. LEVI SANDRI: *Statuto dei lavoratori ed enti pubblici*. Págs. 311-345.

Se estudia el campo de aplicación, consecuencias y límites del artículo 37(2) del Estatuto de los trabajadores: «... Las disposiciones de la presente ley se aplicarán del mismo modo a las relaciones de empleo de los trabajadores dependientes de otros entes públicos, salvo que la materia sea regulada de modo diverso por normas especiales.»

El proyecto de ley no contenía una norma análoga a la del actual artículo 37. Fue la X Comisión del Senado quien trató de comprender en el campo de aplicación del Estatuto además del empresario privado a los entes públicos económicos y sus trabajadores dependientes. La extensión a los trabajadores dependientes de los entes públicos «no económicos» fue decidida en el Parlamento.

En cuanto al significado de la expresión «otros entes públicos» debe considerarse excluido el Estado. El legislador ha cuidado distinguir entre «Estado» y «entes públicos» en general y de no comprender en la genérica expresión «entes públicos» al Estado; esto no da lugar a un trato menos favorable para los trabajadores estatales, ya que muchos institutos previstos en la ley núm. 300 garantizan un trato análogo y a veces más favorable que para los trabajadores privados.

La aplicabilidad del Estatuto está subordinada a la inexistencia de normas especiales que regulan de modo diverso la materia. ¿Cualquier norma especial puede conducir a la no aplicación del Estatuto? La respuesta es negativa. Si se ha admitido es porque se ha creído un deber no descuidar las múltiples exigencias a las

cuales los entes públicos deben hacer frente en su organización y en su actividad, múltiples exigencias que no era posible tener en cuenta en el Estatuto.

Se especifican las normas del Estatuto que no pueden encontrar aplicación en una relación de empleo público.

Las controversias entre el ente y los trabajadores son controversias en materia de empleo público y, por tanto, competencia del juez administrativo. Las tenidas entre el ente y los organismos sindicales son competencias del *pretor*. El autor cree que el artículo 28 del Estatuto debe encontrar aplicación en relación a los entes públicos. ¿El artículo 28 deroga el artículo 4.º de la ley de 1865? Se ha sostenido que el artículo 28 respetaría los límites que la ley de 1865 fija al juez ordinario en relación a los actos de la Administración pública. En opinión del autor, por varias razones, el Estatuto a través de lo dispuesto en los artículos 37 y 38 no ha derogado el artículo 4.º de la ley de 1865. El *pretor*, en caso de comportamiento antisindical por parte de un ente público, debería limitarse a declarar la ilegitimidad. El ente deberá conformarse y en caso de no obediencia se interpone un recurso al juez ordinario.

Algunas conclusiones pueden ser motivo de perplejidad e insatisfacción. Estamos ante una situación que sólo una intervención legislativa podría simplificar, por ejemplo: que confiase a los Tribunales administrativos regionales el procedimiento previsto en el artículo 28 en relación a los entes públicos. Lo mismo podría decirse en cuanto a la conclusión acerca de los poderes del *pretor* y los límites que encuentra cuando investiga el comportamiento antisindical de un ente público. Estas consideraciones demuestran lo prudente de la propuesta formulada por la X Comisión del Senado de una delegación legislativa que habría permitido ver y afrontar en particular estos

problemas o los más importantes, y de dictar una disciplina de la materia que fuese adecuada a la naturaleza y exigencias particulares de la relación de empleo público.

Se podría pedir la intervención legislativa para superar las mayores dificultades si no fuera porque podría ser utilizada para introducir otras modificaciones en el Estatuto; éste, aunque tiene muchas pegas, es el texto más importante que tiende a concretar algunos principios constitucionales que algunos preferirían ver en las declaraciones programáticas. Por todo lo cual sería preferible confiar a la Jurisprudencia —en su significado general de ciencia del Derecho— la tarea de adecuar a la realidad este texto.

F. SANTORO PASSARELLI: *Sulla disciplina negoziale del diritto di sciopero*. Páginas 345-351.

Es un discurso de introducción al tema de Scognamiglio «La disciplina negoziale del diritto di sciopero». Se pregunta si hoy es posible una disciplina negocial del ejercicio del derecho de huelga. Cree que a los Sindicatos de los trabajadores no les conviene descartar esa solución por dos razones esenciales: 1. Por la participación siempre más activa del Sindicato en la política general para una tutela más eficaz de los intereses de los trabajadores. 2. Por la justa defensa de la primacía del Sindicato en el cuidado de los intereses profesionales, en relación a los trabajadores y grupos espontáneos. Debe, efectiva y exclusivamente, incumbir al Sindicato la decisión en torno a la huelga; este objetivo puede realizarse mejor si las asociaciones profesionales de trabajadores convienen con las de los empresarios una disciplina del ejercicio del derecho de huelga en la medida que crean conveniente; así, los acuerdos podrían ser más fácilmente respetados.

¿El artículo 40, que prevé una regulación legal del ejercicio del derecho de huelga, consiente una reglamentación negociada? Se entiende que no existe una prohibición contenida en la Constitución, y que es el Sindicato quien decide un pacto que regule el ejercicio.

En cuanto a la eficacia de la disciplina negociada, si se concluye un convenio colectivo, éste obliga a los contratantes, pero ¿cómo obliga respecto a cada uno de los adherentes, trabajadores y empresarios? Unos opinan que sólo surgiría un deber de las asociaciones contratantes de influir en sus respectivos adherentes para que se atengan a lo convenido. Otros, opinión compartida por Santoro, piensan que una vez admitida la posibilidad de un convenio colectivo, que regule el ejercicio del derecho de huelga, no se ve por qué no se debe verificar una eficacia automática sobre cada relación de trabajo que es propia del convenio colectivo. Hoy no se duda que para las condiciones de trabajo hay una inserción automática de las cláusulas del convenio colectivo. Si se cree que las asociaciones profesionales obran también para los adherentes, debe admitirse que éstos deban respetar lo establecido en el convenio colectivo. La eficacia respecto a aquellos es una eficacia directa, en relación a aquellos que son representantes de las asociaciones cuando concluyen el convenio colectivo.

Santoro piensa que una vez convenida una disciplina del ejercicio de la huelga debe valer no sólo para las asociaciones profesionales contractuales sino también para cada uno de los adherentes.

R. SCOGNAMIGLIO: *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*. Págs. 351-376.

Los trabajadores en el desarrollo de la actividad productiva sólo pueden hacer sentir su voz a través de formas co-

lectivas de lucha, siendo la huelga el modelo típico y el instrumento más eficaz.

El ejercicio del derecho de huelga no debe quedar abandonado al espontáneo e incontrolado desencadenamiento de las fuerzas interesadas. Se requiere una autodisciplina de la huelga, por obra de las mismas fuerzas sindicales. Las experiencias más fecundas para la autodisciplina de la huelga parecen apoyarse en acuerdos entre las organizaciones sindicales y las de los empresarios.

La huelga constituye un medio de autotutela al lado del convenio colectivo; entre los dos medios de acción existe una relación de implicación recíproca. Los Sindicatos se sirven de la huelga para obtener mejores condiciones de contratación y el convenio colectivo constituye la típica estructura para la composición negociada de las controversias económicas.

Se analizan algunos perfiles de los pactos acordados en la disciplina de la huelga: quienes están legitimados a la estipulación de tales pactos; forma de actuación; objeto de la reglamentación convencional. Deteniéndose sobre todo en los efectos de las cláusulas reguladoras de la huelga en relación a las asociaciones contratantes y, sobre todo, de los trabajadores interesados. Las asociaciones sindicales si proclaman la huelga o deciden su actuación en violación de pactos son incumplidores de las obligaciones por ellas asumidas. Pero la proclamación (contractualmente ilegítima) existe y obra, en cada caso, en relación a los trabajadores, los cuales pueden ejercitar legítimamente la huelga.

Si los Sindicatos no proclaman la huelga, los mismos trabajadores, inscritos o no, no podrán ponerse legítimamente en huelga por aquello de que dependen de la iniciativa de las asociaciones, a no ser que los trabajadores se constituyan en coaliciones ocasionales que, poniéndose fuera de la acción y de los poderes de los Sindicatos, decidan a su vez legítimamente

mamente abrir la hostilidad, con la sola consecuencia de la responsabilidad disciplinaria, en la cual los trabajadores podrían incurrir respecto a las asociaciones a las que están inscritos.

En definitiva, la huelga sólo produce eficacia obligatoria respecto de las asociaciones contratantes, las cuales quedan vinculadas a observar todos los contenidos positivos y negativos que pueden constituir la materia típica de los pactos y a respetar las condiciones y términos previstos para la proclamación de la huelga. La disciplina convencional de la huelga, abstractamente admisible, no asume una fuerza adecuada para garantizar una efectiva actuación. Tal vez sea tiempo de admitir que la efectiva fuerza de actuación de los pactos sindicales no puede ser medida según los esquemas privados y deba creerse que los instrumentos y reglas de derecho, los cuales en el plano formal parecerían asumir una eficacia sólo indirecta y demasiado limitada, constituyen en el contexto de las acciones y de la finalidad del orden sindical, un punto válido y la única solución aceptable para la vinculabilidad de los pactos. El autor tiene esperanza sobre la validez de la línea de disciplina negocial de la huelga. Ello puede suscitar perplejidad y preocupaciones pero la razón de que el ejercicio de la huelga no sea fruto de decisiones autoritarias y represivas debería prevalecer sobre ellas.

G. ZANGARI: *Gli effetti dello statuto dei lavoratori sulla contrattazione collettiva anche aziendale*. Págs. 376-444.

La ley de 1970, así como la legislación europea de este período, ha constituido la máxima tentativa de las fuerzas políticas de interpretar el profundo cambio en el fenómeno sindical y de reaccionar proponiéndose «institucionalizar» los aspectos más significativos. Esta ley ha signi-

ficado la definitiva consagración jurídico-legal del «Sindicato de hecho», de una concepción del Sindicato que se concede el máximo de autonomía y se reserva la competencia de organizarse interna y externamente con los otros tipos de organizaciones de trabajadores y más en general con las fuerzas sindicales. No ha dispuesto nada, salvo excepciones sobre la actividad contractual colectiva, dejando que ésta fuese reservada íntegramente a la autonomía de los mismos Sindicatos.

El legislador se ha tenido que ocupar de una materia en la que ha habido una trasposición del poder sindical del área industrial o de la categoría al de la Empresa, y hacer objeto de contratación «paritaria» materias que por tradición eran objeto de decisiones empresariales.

En cuanto al sistema oficial de contratación colectiva realizada por las organizaciones superiores, el legislador habría debido elegir entre los dos siguientes criterios: 1. Concentrar en el sindicalismo oficial y superempresarial, aunque a través de «agentes contractuales» competentes a negociar sobre el nivel empresarial, todos los poderes representativos y contractuales de la Empresa. 2. Acoger el esquema del pluralismo institucional y representativo. La primera solución ha sido adoptada por el legislador inglés, la segunda por el francés.

El legislador italiano, como el francés y el alemán, no ha reglamentado con detalle la actividad contractual ni ha concebido la presencia de las varias formaciones sindicales como «agentes contractuales» con o sin poderes de exclusividad, hipotizando algunos supuestos específicos en que tales representaciones están legitimadas a negociar y a dar vida a «contratos» aplicables a todo el personal. La ley del 70 no ha puesto las condiciones óptimas para una solución más equilibrada de los conflictos, más bien ha creado los motivos para posteriores

distorsiones y desequilibrios en las relaciones existentes en el movimiento sindical.

Se estudian los efectos que la ley ha producido en el desarrollo sucesivo de la contratación colectiva: sobre su estructura, eficacia y contenido. El aspecto de la estructura es respecto al cual la experiencia contractual sucesiva a la entrada en vigor de la ley presenta caracteres más innovadores y más interesantes tanto desde el punto de vista jurídico como del político-sindical. Lo que más interesa, porque el Estatuto ha originado efectos más relevantes, es la representatividad de las formaciones sindicales dentro de la Empresa y el eventual reconocimiento por vía contractual por parte del empresario. Es conocido el gran proceso histórico de «reestructuración» de la *industrial relations* también en Italia seguido a la instalación de las formaciones sindicales a nivel de Empresa. Este fenómeno ha perturbado el precedente sistema de sindicalización porque Sindicatos y contratos en el área europea eran tradicionalmente mantenidos lejos de la Empresa. Al final del decenio 60-70 se puso en crisis la contratación exclusiva a nivel nacional. Esto ha determinado un nuevo curso de las relaciones entre Sindicatos y *management*, pero antes ha inducido a la organización sindical-tradicional a reexaminar su precedente estrategia; con una base sindical quieta e indiferente políticamente la actividad sindical se desarrollaba a través de procesos de imitación; el despertar de esa base sindical ha creado un nuevo poder conflictual hacia aquél «institucionalizado» en el Sindicato tradicional.

El «patronato» está persuadido que la «pulverización» del principio de representatividad a nivel empresarial es la causa principal del desorden contractual y de las repercusiones negativas en el plano económico. Los Sindicatos, sin embargo, piensan que la ausencia de vínculos

legales o contractuales en las posiciones representativas y contractuales ejercitables en la Empresa es la condición esencial para la superación de la concepción del Sindicato como factor «subalterno» y «defensivo» del régimen capitalista y para una mayor participación de la clase trabajadora al proceso de formación y acumulación del capital.

La ley del 70 ha privilegiado a las organizaciones más representativas reforzando así indirectamente las premisas para que éstas controlen la actividad contractual en la Empresa. Los empresarios piden para una mayor efectividad que la otra parte contratante esté constituida por organizaciones representativas capaces de comprometerse en la aplicación del contrato y de comprometer la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la Empresa. El poder de contratación sólo podría ser ejercitado por las organizaciones dotadas de patente representatividad. Contra esta posición del «patronato» se han puesto dos tipos de objeciones: unas jurídicas y otras político sindicales, estas últimas dotadas de argumentos más complejos y de más peso.

Oficialmente los Sindicatos han favorecido el fenómeno de descentralización del poder contractual. La oposición hacia formas de reconocimiento contractual no puede desplegarse con consideraciones de tipo jurídico ni político, y es entonces más posible que la organización sindical superior, de por sí reacia a delegar el poder contractual a formaciones que operan en inmediato contacto con la base empresarial, solicite una tasa más alta de sindicalización, antes de obligarse en una normativa general que la despoje del poder de contratación a nivel de Empresa.

Es difícil decir si en el sistema italiano es útil la técnica de los reconocimientos contractuales a nivel de Empresa y si eso puede presentar ventajas o desventajas. La única real alternativa a la solución del reconocimiento contractual

podría ser ofrecida por la existencia de inequívocos canales e instrumentos de unión estructural y funcional entre las representaciones empresariales y la organización superior, lo que confirmará los convenios nacionales, ya que garantizarían la parte patronal respecto del deseable control de la iniciativa contractual de la Empresa.

Está confirmada por el Estatuto la tendencia que la contratación empresarial del trienio 1970-72 ha revelado hacia formas de colaboración y de pluralismo sindical en el ejercicio del poder contractual.

La instauración de posiciones de monopolio en favor de las organizaciones más representativas sobre el plano nacional daría vida a un más amplio proceso de «racionalización» del sistema contractual; un proceso así es solicitado ya ahora en el pacto federativo. Por una parte, la necesidad de proceder a reconocimientos contractuales de representatividad sería tal vez superada y al método de convenios colectivos se le abrirían nuevos horizontes hacia la introducción de «contratos de productividad».—M.^a DOLORES ALONSO VALEA.

ANTONIO FONTANA: *La extinción de la relación de aprendizaje*. Págs. 444-575.

Demostrada la imposibilidad de acudir a la ley núm. 604 sobre despidos, para conocer las normas aplicables a la extinción del contrato de aprendizaje (v. en el número anterior la primera parte de estudio), habrá que acudir a las normas de la Sección III del Código civil en virtud de la remisión que a ella hace el artículo 2.134. Ahora bien, el reenvío no tiene carácter unívoco, puesto que la sección indicada abarca tres hipótesis distintas sobre las que puede operar la extinción: el contrato de trabajo en prueba, el contrato de duración determinada y el contrato de duración indefinida.

En cuanto a la primera, queda bien diferenciada del contrato de aprendizaje, ya que, si bien ambos cesando en un plazo más o menos breve tienden a la constitución de una relación de trabajo ordinaria, no son idénticos, pues el contrato de aprendizaje también puede estar sometido a un período de prueba inicial. Es decir, cabe acudir a estas normas en cuanto se hubiera previsto la prueba y mientras dure ésta.

Si la prueba no se hubiera previsto en el aprendizaje, o hubiera concluido, habrá que acudir a las normas que se refieren al contrato ya definitivo. Y dentro de éstas a las específicas del contrato de duración indefinida o al de duración determinada. Tratando de realizar la elección, algún autor (Suppiej) ha afirmado que las formas de duración son elementos accidentales del contrato y que el aprendizaje es compatible con las dos. Sin embargo, tratándose de una relación especial montada sobre un elemento típico que la identifica, no es posible admitir que una misma norma —la sección III indicaba— pueda dar soluciones distintas para idéntica relación, a no ser que se admita la existencia de los subtipos en ésta, con especialidades capaces de presentarse compatibles, o incompatibles con la norma, en función de que la autonomía de las partes haya optado por la duración determinada o indefinida.

Para Rudan, sin embargo, a raíz de la ley de 18 de abril de 1962, el contrato de aprendizaje pertenece a los de duración indefinida, toda vez que no aparece incluido entre los que la ley autoriza a que sean de duración determinada. En el mismo sentido se argumenta que, puesto que el artículo 8.º de la ley de 1955 sobre aprendizaje prevé la posibilidad de acumular los períodos realizados por distintos contratos, la extinción de éstos pudo haber sido antes de la decadencia del plazo máximo de duración, y ello pudo ocurrir, bien por voluntad con-

corde de las partes, bien por la fijación de un plazo inferior a los cinco años. Es decir, la ley estaría admitiendo implícitamente, tanto la duración determinada como la indefinida para el contrato de aprendizaje. Se replica, que además de que la norma se limita a señalar un efecto sin decir nada que permita hacer más deducciones sobre la causa, quedaría siempre por demostrar la *compatibilidad* de la duración indeterminada con el contrato de aprendizaje.

Es el mismo argumento, aunque con otros términos, que se puede aducir a la tesis de Rudan: negativamente concluye que al no poder ser un contrato de duración determinada, deberá serlo de duración indefinida. Ahora bien, como esa alternativa es la propia del contrato de trabajo, será necesaria la afirmación de un elemento positivo que garantice la validez de la conclusión. Esto es, que el contrato de aprendizaje sea subsumible entre los de trabajo. Pero es algo que está en cuestión.

Por otra parte, reconocer sin más que se trate de un contrato de duración indeterminada, supondría ir en contra tanto de la finalidad del contrato, cual es la obtención de una capacitación (realizada la cual no tiene razón de ser la relación), como del propio interés del aprendiz en pasar a una relación de trabajo ordinaria una vez lograda su formación.

Otra dificultad encuentra esta tesis en el artículo 7.º de la ley de 1955. En él se dispone que el plazo máximo de duración será de cinco años. Ello significa que las partes no podrán establecer un plazo superior, y, en definitiva, que el aprendizaje dura como máximo el tiempo necesario para lograr la capacitación. Es decir, se acerca más a los contratos de duración determinada.

De todas formas no debe confundirse el contrato de aprendizaje con los de trabajo de duración determinada. Es cier-

to que ambos coinciden en cuanto el primero tiene un plazo máximo, pero la diferencia está en que, mientras en éste la voluntad de las partes se limita a seleccionar un período inferior al límite de los cinco años, en el contrato de trabajo la opción está entre la duración indefinida y la duración determinada; ambas sin límite.

Tal diferencia encuentra una justificación. Se sabe que en el contrato de trabajo ordinario, el tiempo cumple la función de determinar cuantitativamente la intensidad de la prestación. En el contrato de aprendizaje, la prestación del empresario es única y su cumplimiento se perfecciona en el instante en que el plazo del aprendizaje expire. Es decir, en el momento en que la formación del aprendiz se entienda realizada. Lo que ocurre es que durante ese tiempo se ha venido preparando su formación, la obligación del empresario siendo una obligación de hacer, ha consistido más que en una de resultado, en una obligación de poner los medios necesarios para su logro. Al final se ha realizado el cumplimiento de la prestación, y con ella la causa del contrato. No hay, pues, varias prestaciones ni cumplimiento continuo de una, sino sólo una prestación cuyo cumplimiento se ha preparado a lo largo de la duración del contrato hasta el momento en que, según la terminología romanista, la obra es perfecta.

Se obtiene, entonces, la conclusión de que así como el contrato de trabajo, tanto si es de duración determinada como indefinida es un contrato en el que las prestaciones se realizan de forma continua, en el aprendizaje, por el valor fundamental de la prestación del empresario, no presenta ese carácter y, por tanto, ni siquiera puede calificarse de trabajo.

¿Qué sentido tiene entonces la definición del artículo 1.º de la ley de 1955 al conceptuarlo como contrato especial de trabajo? En realidad no era función del

legislador el hacer definiciones. Si lo que pretendía era aplicar como subsidiaria la legislación de trabajo ordinario al aprendiz, bastaba con haberlo indicado sin más. Quizás lo que ha ocurrido es revelador de la tensión que la doctrina, antes de la ley, venía advirtiendo en la estructura del contrato de aprendizaje. La dialéctica entre la naturaleza esencial de la *locatio operis* del aprendizaje y la realidad que presenta el trabajo realizado por el aprendiz, como requisito para lograr su formación. El legislador respondió a la denuncia de esa realidad aplicando subsidiariamente la legislación ordinaria de trabajo, pero excediéndose al introducir en la ley conceptualizaciones que dogmáticamente parecen inoportunas.

Así pues, el contrato de aprendizaje se acerca a los de duración determinada. La diferencia estriba en que en éste no es la voluntad de las partes quien opta por ella, sino que la duración viene impuesta por la propia ley. Entonces, cabe aplicar subsidiariamente las normas del contrato de trabajo de duración determinada al aprendizaje. Pero no porque sea incluíble como especie dentro del género de trabajo ordinario, lo cual no es posible como se ha visto, sino por la «afinidad que entre uno y otro contrato es posible señalar por lo que respecta a las características temporales de ambas relaciones». En este sentido hay que admitir que el contrato de aprendizaje puede extinguirse antes del término fijado sólo por justa causa, ya que ésta trasciende del contrato de duración indefinida para encontrar aplicación también en el de duración determinada.

Finalmente, analizando los efectos económicos de la terminación del contrato se concluye, que si bien cuando ésta ocurre por justa causa, no es posible admitir la indemnización de «preaviso», no cabe hoy ninguna duda respecto a la indemnización de antigüedad después que la Corte constitucional en sentencia de 4

de febrero de 1970 haya declarado la inconstitucionalidad del artículo 10 de la ley 604, sobre despidos, en cuanto de éste pueda derivarse su inaplicación a los aprendices. La Corte, resolviendo así las anteriores dudas doctrinales, ha subrayado aquella evolución social que subrayando los elementos que el aprendizaje tiene en común con el contrato de trabajo, intenta con justicia lograr una equiparación más completa de los aprendices con los trabajadores ordinarios.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Noviembre-diciembre 1972.

GIUSEPPE PERA: *Alla ricerca di un ragionevole diritto sociale*. Págs. 335-356.

Si la norma jurídica positiva se dicta en función de una realidad social determinada, es indudable que las mutaciones que sufra esa realidad social han de repercutir en la norma, haciendo necesaria su adecuación. Giuseppe Pera estudia en el trabajo, cuya noticia ofrecemos, el conjunto de fenómenos sociales que han venido apareciendo a partir de 1945, tanto en Italia como en el resto de los países occidentales de estructuras políticas democráticas, fenómenos que aconsejan la puesta al día, no sólo de la legislación concreta, sino también de los principios informadores de la misma.

El hecho básico en la evolución social y económica, por lo que a la realidad italiana, al menos, se refiere, ha sido la transformación de una economía preponderantemente agraria en una economía en la que los sectores industrial y de servicios han venido a ocupar un evidente y destacado primer puesto, hasta el punto de que el país se ha insertado, con todos los desequilibrios que se quiera, dentro de los llamados desarrollados. Ello ha

comportado, sin olvidar, por supuesto, la decisiva influencia de otras circunstancias internas y externas, el fortalecimiento de determinados principios éticos y morales, en detrimento de otros considerados hasta ahora (nos estamos refiriendo a un ahora que abarca más de un cuarto de siglo) poco menos que inmutables. En este sentido, destacan por su interés las reflexiones recaídas en torno a cuestiones tan polémicas como el progreso, el consumismo, la democracia liberal, la denominada burocracia política parasitaria, las tensiones que surgen con motivo de la creciente desigualdad entre los países desarrollados y el Tercer Mundo, etc., si bien el propio autor reconoce la imposibilidad de abarcar y examinar en su conjunto toda la gama de factores concurrentes y, de ahí, la necesaria parcialidad del diagnóstico y de las medidas que, en base al mismo, se pudieran aconsejar.

Centrado en el campo de las relaciones laborales, se pone en tela de juicio la oportunidad e incluso la constitucionalidad de medidas tan importantes como la actividad estatal en el campo de la Empresa privada, las facultades y garantías atribuidas a los trabajadores por la ley de 20 de mayo de 1970, la indemnización en razón a los años de servicio con ocasión del cese en el trabajo, las prestaciones familiares y las cargas que recaen sobre las Empresas, por aludir solamente a las de mayor relevancia.

La discutibilidad de alguna de las apreciaciones del autor no merma en absoluto el indudable interés del trabajo.

GIORGIO GRAMICCIA: *Appunti sul campo di applicazione della legge 20 maggio 1970 n. 300 con riferimento alla materia dei licenziamenti*. Págs. 357-365.

La abundante literatura jurídica nacida en Italia en torno a y con ocasión de la ley de 20 de mayo de 1970, conocida

por el Estatuto de los trabajadores, se ve incrementada por este trabajo en el que se examina el ámbito de aplicación de dicho texto legal, por lo que a la materia del despido se refiere y su incidencia sobre la normativa anterior reguladora de la materia. En este orden de cosas, el análisis se centra en el estudio de los distintos campos donde operan, por una parte, el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores, y, por otra, el 8.º de la ley número 604 de 15 de julio de 1966, delimitados, en principio, respectivamente, por los artículos 35 y 11 de ambas leyes.

En términos generales, se puede concluir, siguiendo las líneas argumentales del autor, que la disciplina contenida en el artículo 8.º de la ley núm. 604 de 1966 es aplicable solamente en aquellos supuestos no contemplados por el artículo 35 de la ley de 1970, siempre, desde luego, que concurran los requisitos exigidos por el artículo 11 citado (Empresas donde presten sus servicios más de treinta y cinco trabajadores) y, en defecto de los condicionamientos previstos por ambas normas, ha de entrar en juego la regulación del artículo 2.118 del Código civil sobre el desistimiento *ad nutum*.

Como en nuestro Derecho positivo, el dato fundamental que confiere al despido no ajustado a la ley unas u otras consecuencias radica en el número de trabajadores de la Empresa o de sus unidades productivas. Ello lleva al autor a examinar la *ratio legis* de las limitaciones contenidas en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, para concluir señalando que el elemento fiduciario que inviste al contrato de trabajo no es suficiente, por sí solo, para proporcionar una explicación satisfactoria de la discriminación legal basada en criterios numéricos, por lo que es lícito pensar que el legislador ha tenido en cuenta más bien las exigencias de organización de las Empresas en aque-

llos casos en que las mismas se estructuran en pequeñas unidades de producción.

GIORGIO COTTRAU: *La tutela della donna lavoratrice e la legge 30 dicembre 1971*, n. 1.204. Págs. 366-395.

El artículo 37, párrafo primero, de la Constitución italiana, declara que la mujer trabajadora tiene los mismos derechos y, en igualdad de trabajo, las mismas retribuciones que corresponden al trabajador. Establece, asimismo, que las condiciones de trabajo han de permitirle el cumplimiento de su esencial función familiar y asegurar a la madre y al niño una especial adecuada protección. Se trata, por tanto, de una norma con doble contenido: igualdad de trato para la mujer trabajadora y trato de favor para la mujer trabajadora madre o destinataria de una función familiar. Ambos principios se complementan y limitan, en el sentido de que la discriminación favorable a la mujer ha de estar exclusivamente en función de y condicionada por su condición, presente o futura, de madre.

Después de un cuidadoso examen de la problemática que encierra el precepto constitucional, el autor pasa al estudio de su formulación en la legislación ordinaria, formulación recogida actualmente en la ley núm. 1.204 de 30 de diciembre de 1971. En ella la tutela de la mujer trabajadora se efectúa a través de una triple vertiente: física, económica y sanitaria.

Por lo que a la tutela física se refiere, tema que constituye el núcleo fundamental del trabajo, son examinados en primer lugar los posibles supuestos excluidos de la misma, aspecto este cuya complejidad requiere su desarrollo en un futuro reglamento de aplicación de la ley. El contenido de las medidas protectoras, en

esta materia, se traduce en una serie de obligaciones positivas y negativas a cargo del empresario. Las obligaciones negativas consisten en: a) prohibición de despedir a la trabajadora durante la gravidez, el puerperio y el primer año de edad del niño; b) prohibición de destinarla a trabajos molestos, peligrosos, penosos e insalubres durante toda la gravidez, así como por un determinado período de tiempo posterior al parto; c) prohibición de emplear a la mujer en cualquier tipo de trabajo durante un determinado período de tiempo anterior y posterior al nacimiento del niño. Las obligaciones positivas, por su parte, se concretan en la concesión de permisos retribuidos para amamantar al niño, de ausencia al trabajo durante la gestación y el puerperio y en los casos de enfermedad del niño durante sus tres primeros años. Estas medidas se complementan por la tutela sanitaria (asistencia médica durante el embarazo y hospitalaria con ocasión del parto) y la económica, que se desdobra en una serie de derechos ligados, por una parte, al propio contrato de trabajo y, por otra al sistema de aseguramiento obligatorio, incluyéndose, dentro de las primeras, la obligación de retribuir las ausencias para el amamantamiento del niño y el cómputo de los períodos de abstención obligatoria y facultativa del trabajo a determinados efectos, como antigüedad, etc., y, dentro de las segundas, el derecho de la mujer a una indemnización del 80 por 100 de su retribución durante todo el período por ausencia obligatoria.

La opinión final que al autor merecen las medidas adoptadas por la ley en favor de la mujer trabajadora madre es altamente favorable, ya que, a su juicio, las mismas no solamente realizan de forma completa el precepto constitucional, sino que responden satisfactoriamente a las exigencias actuales de la comunidad.

FULVIO BIANCHI D'URSO: *Lavoro sportivo e ordinamento giuridico dello Stato: calciatori professionisti e società sportive*. Págs. 396-413.

El examen de cuestiones tan controvertidas, al menos en la literatura jurídica italiana, como la autonomía del ordenamiento deportivo frente al ordenamiento jurídico del Estado, la misma posibilidad de existencia de ordenamientos jurídicos autónomos en relación con el estatal y el carácter público, privado o híbrido de la autonomía productora de las normas que regulan la actividad deportiva, constituye el necesario preámbulo a través del cual nos introduce el autor en el núcleo de su trabajo.

Al objeto de determinar la naturaleza del ordenamiento deportivo, es preciso dejar clara la de la relación existente entre el deportista y la sociedad u organización que contrata su esfuerzo. En este sentido, por lo que a la actividad deportiva profesional se refiere (el autor examina fundamentalmente la parcela socio-jurídica de los jugadores de fútbol), parece indudable que nos encontramos ante un propio y verdadero contrato de trabajo, entendiendo por «trabajo» su concepto jurídico de actividad apta para la satisfacción de una necesidad ajena.

Un análisis de las notas configuradoras del contrato deportivo, en base al elemento causal y a la luz del Derecho común, lleva al autor a la conclusión de que estamos en presencia de un contrato de cambio, oneroso y sinalagmático. Mayor dificultad plantea su calificación como contrato de trabajo subordinado, con-

trato de trabajo autónomo o contrato de trabajo innominado o atípico. A este respecto, es preciso comenzar señalando que ni las posiciones doctrinales ni las decisiones jurisprudenciales, que con frecuencia han recaído sobre el tema, ofrecen un panorama unívoco y convincente. Abandonando, después de un meditado estudio, la tesis que sostiene la atipicidad del contrato de trabajo deportivo, el análisis se centra en determinar si se trata de una *locatio operarum* o de una *locatio operis*. Dado que ni la onerosidad ni la participación o no participación en los riesgos del empresario son notas exclusivas de uno u otro tipo de contrato, es preciso acudir al examen de la subordinación en sentido técnico jurídico, cuya presencia no advierte el autor en la actividad deportiva profesional, por lo que termina afirmando que nos hallamos ante un contrato de trabajo autónomo. No es obstáculo a esta calificación la serie de limitaciones personales a que se ve sometido el deportista, ya que se trata de imposiciones exigidas por la propia actividad deportiva, que redundan, en definitiva, en su propio beneficio.

Estemos o no de acuerdo con las conclusiones a que se llega en el estudio, lo cierto es que el tema, meditado y seriamente tratado, se presenta indudablemente sugestivo, en especial si tenemos en cuenta que recientes resoluciones jurisprudenciales, al incluir definitivamente la actividad deportiva profesional en el ámbito del Derecho laboral, lo han colocado en el primer plano de la actualidad jurídica de nuestro país.—JOSÉ MARÍA SUÁREZ.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Vol. 88, núm. 2-3, agosto-septiembre
1973.

S. A. IVANOV: *Nueva codificación de la legislación laboral soviética.*

Con base a la declaración de principios fundamentales del Soviet Supremo de 1970, comienza en la URSS el proceso de codificación de la legislación laboral soviética. Tal codificación responde, según Ivanov, al mismo propósito que ha presidido toda la evolución de la legislación laboral soviética: un deseo de adaptación de la legislación a la realidad económica y social del país y, aún más, una adaptación, en lo posible, a las necesidades futuras.

La nueva ordenación exigía una jerarquización de fuentes y una incardinación respecto de las normas internacionales del trabajo. Por lo que se refiere a la primera, y a grandes rasgos, los principios fundamentales ocupan un lugar primordial y a ellos debe sujetarse el resto de la normativa, pues tales principios de validez general tienen la consideración de *superley*. Siguen a éstos las normas de carácter federal y, en régimen de subordinación a ellas, los Códigos de trabajo de cada una de las Repúblicas federadas. Por otra parte, la formulación de los principios fundamentales se realizó teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo, especialmente por lo que se refiere a los convenios ratificados por la Unión Soviética.

Analiza el autor los aspectos más característicos de la nueva legislación, de en-

tre los cuales merece destacar los siguientes:

— Exigencia de un motivo válido para rehusar contratar a una persona, con lo que se impone una importante limitación a la libertad de contratación de la administración.

— Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, el consentimiento del Comité sindical de fábrica para proceder al despido y la responsabilidad material de la persona que ordena un despido ilegal, son las más importantes innovaciones de la nueva legislación.

— La nueva legislación amplía tanto los derechos sindicales como las garantías de sus miembros; ahora bien, tal ampliación por vía normativa que recuerda en su formulación otras de signo ideológico marcadamente contrarias, merecerían ser valoradas desde la perspectiva de su aplicación práctica, único módulo válido que puede cualificar los medios de autodefensa del trabajador. Desde este punto de vista nos parece relevante que sean muy escasas las situaciones en que se atribuye a los Sindicatos un auténtico poder de decisión, al tiempo que muy numerosas aquéllas en que se les otorga un derecho de proposición o petición.

Tras concluir que la legislación laboral es la más dinámica de las ramas del Derecho, afirmación, por lo demás, poco original, el autor hace depender el futuro de la legislación laboral soviética de la elevación del nivel material y cultural de la vida, de la tasa de crecimiento de la producción socialista, del *aumento de la eficacia*, del progreso científico y técnico y del *incremento más rápido* de la productividad del trabajo.

Vol. 88, núm. 4, octubre 1973.

JEAN MOULIN: *Precios, salarios, desempleo. La inflación en el pensamiento económico actual.*

El sendero de equilibrio que se suponía existía entre la inflación y el desempleo se ha demostrado inexistente, pues estas dos zonas aparecen con frecuencia superpuestas, dando origen a lo que ha pasado a denominarse «estanflación».

Se ha puesto de manifiesto que una tasa elevada de desempleo puede coexistir con tasas elevadas de aumento de salarios. Partiendo de este planteamiento, el autor se plantea dos posibles actitudes:

— Aceptar la inflación como mal necesario, intentando corregir sus efectos perjudiciales.

— Actuar sobre las causas de la inflación.

La primera de dichas actitudes, que pudiera tener una justificación en el plano político, no la tiene, desde luego, desde un plano social —el aumento de los precios gravita siempre más sobre los grupos más débiles— ni tampoco desde un plano económico. Desde este último punto de vista, el *trade-off*, es decir, el grado de inflación que es necesario tolerar para lograr o mantener un determinado nivel de empleo tendería a agudizarse, como claramente ha puesto de manifiesto la experiencia en distintos países. Se impone, por lo tanto, una investigación sobre las causas que determinan la existencia del *trade-off* desfavorable, con el fin de actuar sobre ellas. Estas causas, según expone el autor, pueden centrarse en el mercado del empleo y propone una se-

rie de medidas para actuar sobre dicho mercado:

— Mejorar el funcionamiento del mercado del empleo.

— Suprimir sus estrangulamientos mediante políticas de formación, readaptación y orientación profesional.

— E integrar la fracción desempleada de la fuerza de trabajo secundaria en la mano de obra ocupada y productiva.

Coincidiendo con esta política sobre el mercado del empleo, el autor propone una actuación paralela en la política del ingreso.

La inflación, concluye, es un fenómeno esencialmente vinculado al comportamiento de los agentes económicos, comportamiento que será más fácilmente orientable y producirá mejores frutos cuanto mayor sea el índice de colaboración voluntaria de dichos agentes en la función social.

Vol. 88, núm. 5, noviembre 1973.

GERARD M. J. VELDKAMP: *Coherencia de una política de Seguridad Social.*

Tras calificarse de incoherentes los regímenes de Seguridad Social existentes, incoherencia que se imputa a un desarrollo gradual y desarticulado de tales regímenes, el autor mantiene la tesis de que, en último término, todos los riesgos cubiertos por la Seguridad Social responden a una de estas dos categorías:

— Riesgo de pérdida de ingresos.

— Riesgo de gastos excepcionales.

Si bien admite la existencia de un tercer riesgo que puede coexistir con los dos

anteriores indistintamente: pérdida de integración social.

A continuación el autor pone de manifiesto la urgente necesidad de coherencia de los distintos sistemas de Seguridad Social, necesidad que se acrecienta con la expansión y desarrollo de dichos sistemas, ya que paralelamente a su crecimiento aumentan sin cesar las servidumbres financieras y administrativas.

La coherencia en un sistema de seguros de pérdida de ingresos debe sustentarse, esencialmente, sobre la base de que resulta indiferente cuál sea el origen de la incapacidad para trabajar (accidente, enfermedad, desempleo tecnológico), y tampoco existen razones válidas para diferenciar la protección según se trate de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena.

En materia de gastos excepcionales aumentan las dificultades de establecer la coherencia, si bien aparece claro para

el autor que todas las situaciones pueden reducirse a las tres siguientes:

- Gastos que exigen un suplemento del ingreso principal.
- Gastos derivados de la necesidad de asistencia médica.
- Gastos por concepto de asistencia jurídica.

Sin aportaciones importantes en materia de financiación y administración, concluye con la propuesta de establecer una especie de «supermercado social» que permita a los «consumidores» efectuar todas sus compras bajo el mismo techo, pues la simplificación y unificación acercan al régimen de Seguridad Social a sus beneficiarios al tiempo que reporta disminución de costes de administración y mejora en la prestación de servicios.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO DÍEZ.



REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : LUIS LEGAZ Y LACAMBRA

Secretario : MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ

Secretario adjunto : EMILIO SERRANO VILLAFañE

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

Sumario del núm. 192 (noviembre-diciembre 1973)

Estudios:

Luis Sánchez Agesta : «Continuidad y contradicción en la Ilustración española (Las Cortes de León de Arroyal)».

Roberto Lara Velado : «Las culturas históricas en el proceso evolutivo humano».

Jorge Uscatescu : «Teoría de la Información».

Emilio Serrano Villafañe : «La violencia y el odio y su papel en la política del mundo actual».

José Luis Bermejo Cabrero : «Amor y temor al Rey (Evolución histórica de un tópico político)».

José María Nin de Cardona : «Meditación en torno de "la vuelta de los Budas"».

Rafael Gamba : «Victor Pradera en el pórtico doctrinal del Alzamiento».

Estado - Iglesia:

Isidoro Martín : «El nuevo Concordato entre la Santa Sede y la República de Colombia».

Crónica:

Emilio Serrano Villafañe : «Congreso mundial de filosofía jurídica y social».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	700,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	13,— \$
Otros países	14,— \$
Número suelto : España	175,— pesetas.
» » Extranjero	3,50 \$
Número atrasado	225,— pesetas.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 3.—MADRID-13 (España)

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 FOS, Fernando GARRIDO FALLA, Ricardo GÓMEZ-ACEBO SANTOS, Jesús GONZÁLEZ PÉREZ, Ramón MARTÍN MATEO, Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Sebastián MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Alejandro NIETO GARCÍA, José Ramón PARADA VÁZQUEZ, Manuel PÉREZ OLEA, Fernando SAINZ DE BUJANDA, José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 72 (septiembre-diciembre 1973)

ESTUDIOS:

- T. R. Fernández Rodríguez: «Las competencias administrativas en materia de aguas subterráneas».
- G. Ariño Ortiz: «Corporaciones profesionales y Administración pública».
- J. Bermejo Vera: «La nacionalización ferroviaria de 1941».

JURISPRUDENCIA:

I. Comentarios monográficos

- J. A. Santamaría Pastor: «¿Crisis definitiva de la *reformatio in pejus*?».
- V. R. Vázquez de Prada: «La autonomía local y la interpretación de las exenciones tributarias totales».

II. Notas

- 1) Conflictos jurisdiccionales (L. Martín-Retortillo).
- 2) Contencioso-administrativo:
 - A) En general (Juan Prats Catalá y Jorge Nonell Galindo).
 - B) Personal (Rafael Entrena Cuesta).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA:

I. España

- Pedro M.^a Larumbe Biurrún: «Comentarios a la reforma del texto articulado de 8 de abril de 1965 de Contratos del Estado, por ley 5/1973, de 17 de marzo».
- Marcelino Sánchez Pérez: «Opciones de reforma de la estructura del Ministerio de Educación y Ciencia».

II. Extranjero

- Antonio P. Tenessa: «Régimen de las inversiones extranjeras en México».
- Eduardo Gorostiaga Alonso-Villalobos: «Notas sobre el régimen legal de Telecomunicaciones de la República del Perú».

BIBLIOGRAFÍA:

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

Precio de suscripción anual

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

Pedidos:

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

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

Secretario:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 131 (enero-febrero 1974)

Estudios:

- «El conflicto del Oriente Medio y sus repercusiones ecuménicas», por Camilo Barcia Trelles.
- «Nuevas consideraciones sobre una guerra inacabada», por Juan de Zavala.
- «Interés nacional y política internacional», por Leandro Rubio García.
- «Los micro-Estados y su ingreso en las Naciones Unidas», por Juan Aznar Sánchez.
- «La Conferencia de plenipotenciarios de la Unión Internacional de Comunicaciones (UIT) de Málaga-Torremolinos, 1973», por Félix Fernández-Shaw.
- «La política exterior de la República Federal de Alemania», por Stefan Glejdura.

Notas:

- «La otra actualidad "oriental" en torno al Mar Rojo», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «El ECOCEP, organismo de cooperación económica asiática», por Luis Mariñas.
- «Efervescencia política en el Congo (IV)», por Vicente Serrano Padilla.
- «El Estado ruso y la Iglesia ucraniana (III)», por Angel Santos Hernández, S. J.

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 FUERTES, Carlos MOYA VALGAÑÓN

Sumario del núm. 8 (mayo-agosto 1973)

Estudios y notas:

- Carmelo Lisón Tolosana: «Arte verbal y estructura social en Galicia».
Balduino Cores Trasmonte: «Las Elecciones Parlamentarias de 1918 en Galicia y el racionalismo Gallego».
José J. Toharia Cortés: «La subcultura de oposición en la España parlamentaria».
Julio Rodríguez Aramberri: «Los límites de la investigación sociológica».
Tadeuz Wyrwa: «La función de la *intelligentsia* polaca».
Oscar Alzaga Villamil: «Aproximación al pensamiento democrata cristiano».
Jesús M. de Miguel y Eduardo Sevilla Guzmán: «Tipos de índices en Sociología».
Juan A. Ramírez: «Los personajes de la Escuela Bruquera».
José Luis Bermejo: «Mayores, medianos y menores en la mentalidad castellana de la Baja Edad Media».
Isidoro Moreno Navarro: «Familia y estratificación social en un pueblo de la Baja Andalucía: la composición del grupo doméstico».

Documentación e información.

Bibliografía.

Suscripciones

España:

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

Otros países:

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

Redacción y Administración:

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES

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

Pedidos y suscripciones:

LIBRERIA EDITORIAL AUGUSTINUS

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

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 x 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 Ecuménico 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 x 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 INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ

José María BLÁZQUEZ MARTÍNEZ. Salustiano DEL CAMPO URBANO.
Juan Díez NICOLÁS. Luis GONZÁLEZ SEARA. José JIMÉNEZ BLANCO.
Juan MARCOS DE LA FUENTE. Carlos MOYA VALGAÑÓN. José ROS
JIMENO. Joseph S. ROUCEK. Carmelo VIÑAS MEY

Secretario : VALENTINA FERNÁNDEZ VARGAS

Sumario de los números 1-2, enero-junio 1972. Tomo XXX

(Segunda época)

I. Estudios:

Manuel Fraga Iribarne : «La función de las Ciencias Sociales en la sociedad actual».

Valentina Fernández Vargas : «Valor y significado de la Historia social».

Jerry S. Maneker : «An extention of Max Weber's theory of bureaucracy».

Dalmacio Negro Pavón : «Cambio social y cambio histórico en Hegel en relación con la ética de la responsabilidad».

Raj P. Mohan : «A structural functional analysis of defence and non-violence».

H. Dhand y S. Kapoor : «La planificación familiar en la India».

Germán Prieto Escudero : «Indicadores de tensiones familiares».

Juan B. Olaechea Labayen : «Incidencias políticas en la cuestión del clero indígena en Filipinas».

Pedro Bustinza Ugarte : «Aspectos de la Demografía española».
José Ros Jimeno : «Aspectos metodológicos del censo de población de España de 1970».

II. Notas y noticias.

III. Bibliografía:

A) Recensiones.

B) Libros ingresados.

Precios de suscripción anual

España	350 pesetas
Extranjero	525 »

Número suelto:

España	110 »
Número doble	220 »
Extranjero	165 »
Número doble	330 »

Redacción :

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA «JAIME BALMES»

Administración :

LIBRERIA CIENTIFICA DEL C. S. I. C.

Duque de Medinaceli, 4. MADRID-14

REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director : JORGE XIFRA HERAS

Sumario del núm. 22 (segundo semestre 1973)

Televisión, Política y Economía

I. *Televisión y política:*

Francisco Sanabria : «La televisión entre la cultura y la política».

Georges H. Mond : «La télévision des pays socialistes entre la culture et la politique».

José María Desantes : «Televisión sin derecho, televisión sin política».

Francisco C. P. Balsemão : «La télévision, instrument anti-révolutionnaire».

Andrés Romero : «La televisión entre la cultura y la política».

Joaquín de Aguilera : «La televisión por cable y en circuito cerrado y las "video-cassettes" en el Derecho positivo español».

II. *Televisión y economía:*

Maurice Flamant : «Télévision et Economie».

Alfonso Nieto y José Tallón : «La televisión entre la cultura y la economía».

Jacques Austruy : «La dialectique économique et la matrice de l'information».

Pavel Campeanu : «Implications sociales d'une industrie d'images».

III. *Televisión y cultura:*

José Nin de Cardona : «Información y educación política».

Patrizia di Stadio : «La televisione come strumento di socializzazione e i suoi effetti».

Informes:

Domenico de Gregorio : «La televisione fra cultura e politica».

José Luis Martínez Albertos : «Notas sobre algunos aspectos políticos de la televisión».

Angel Benito : «Proposiciones metodológicas para una comprensión histórica de la televisión».

Onorato Sepe : «Cultura e politica in relazione alla gestione dei servizi radiotelevisivi».

Luciano Orusa : «La televisione fra cultura, la politica e l'economia».

José Emilio Estrella : «Televisión y educación».

Jaime Terradas : «Informes bibliográficos».

Redacción y Administración :

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: José Mariano López - Cepero y Jurado.

Subdirector: Jesús Cubero Calvo.

Directores de Departamento:

- Investigación y Estudios: Nicolás Jiménez Villalba.
- Información, Documentación, Publicaciones y Estadística: Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.
- Orientación de Servicios a la Juventud: María Haydée Albera Rolón.

Redactor-Jefe de Ediciones: Luis Valero de Bernabé y Martín de Eugenio.

Consejo de Redacción:

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Antonio Fernández Palacios, Mari-Pepa García Más, Juan García Yagüe, Clemente Martín Barroso, Luis Mendizábal Osés, Pedro Orive Riba, José Saras Bescós, Juan Testa Alvarez, José Antonio de Tomás y Ortiz de la Torre, Marcos Carreras Carreras.

Centro de Publicaciones.—Director: Fernando Martínez Candela.

Sumario del núm. 49 (octubre 1973)

Estudios y técnicas:

«El fracaso escolar», por Pedro Orive Riba.—«Actividad e interacción en agrupaciones estructuradas en microgrupos», por Antonio Ramos y Paulino González.—«El confesionario católico y la educación de los adolescentes», por Vicente Gómez Mier.—«La formación de los futuros agricultores», por Felipe González de Canales.—«La investigación y el investigador», por Jacques Fraissard.—«Informe sobre las drogas. (II). El cáñamo indico», por Luis Valero de Bernabé.

Síntesis, informes y reseñas. Legislación. Documentos. Revista de revistas. Publicaciones del Instituto de la Juventud.

Precios de suscripción anual

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

Dirección, Redacción, Administración:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Riscal, 16. — MADRID-4