

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Volumen XXIX, núm. 113, enero-marzo 1974.

JAVIER GOROSQUIETA: *Tres puntos cruciales de la política socioeconómica 1973-1974.*

Ante la imposibilidad de tratar en un solo artículo todos los aspectos de la política económica 1973-74, el autor se limita a tres puntos que considera cruciales: la estrategia socioeconómica programada en los dos Decretos-leyes 12/1973 y 13/1973, de 30 de noviembre último; la crisis energética y la política de excedentes.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *Precios y política monetaria en 1973-74.*

Si la historia fuera reversible y existiera la posibilidad de elegir entre la situación monetaria presente y la de comienzos del 73, el nuevo Gobierno tendría una oportunidad más, que posiblemente no dejaría pasar.

VICTORINO ORTEGA: *Problemática laboral y sindical 1973-74.*

Uno tiene la sensación de que el año 1974 se ha abierto camino, ha empezado a rodar, sin darnos tiempo a la reflexión, a la evaluación global de la política económica y de la política laboral. Siendo objetivos, tenemos que admitir que, tan-

to a nivel oficial como a nivel privado, han sido escasos los diagnósticos económico-sociales referentes a 1973.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *¿Hacia una ley de conflictos colectivos de trabajo?*

¿Está el momento español propicio a un cambio en la orientación para solucionar los conflictos colectivos de trabajo? Creemos que sí. El nuevo presidente del Gobierno acaba de proclamar en su declaración programática «la probada madurez de nuestro pueblo». Se ha demostrado, por otra parte, que la solución estatal no ha sido suficiente y eficaz para solucionar estos conflictos. Es preciso, por tanto, introducir la solución social basada en el derecho de huelga, más o menos limitado. No hacerlo sería perder otra ocasión de ir acomodando nuestro ordenamiento jurídico al nivel general del mundo libre.

El derecho de huelga es un derecho a la participación y, como tal, es un derecho humano, reconocido en la Declaración Universal, cuyas bodas de plata celebramos. Los derechos son regulables, pero no suprimibles. Se ha hablado, con más o menos triunfalismo, del milagro español, atribuido casi en exclusiva a los tecnócratas. Sus autores reales han sido los que han trabajado sin pedir nada a cambio. Hora es ya de que así se lo reconozcan el Estado y la sociedad, pero no con palabras, sino con el reconocimiento en sus leyes de la plenitud de sus derechos, en correspondencia a su madurez cívica, con mayoría de edad para regular sin tutorías sus propios intereses.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *Sacerdocio y política.*

Es necesario un movimiento de rescate de los sacerdotes para su misión específica; pero el problema principal no está en la «politización» de los sacerdotes, que es anecdótica y minoritaria, sino en la invasión de la esfera pastoral a que lleva el dinamismo de la política moderna.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO: *Problemática socio-demográfica de León, Tierra de Campos.*

Ante esa juventud que aún espera con ansiedad, sin saber lo que le espera, la hora de su partida, ante esos restos de pirámides poblacionales, que aguardan su fin en medio de sus propias ruinas, envueltos en un fatalismo inoperante, proponemos como solución de urgencia el cambio estructural de estos pueblos, para intentar salvar lo poco que aún se pueda salvar y para librar a nuestros campos de esa amenaza, cada vez más fuerte y más próxima, de un oligopolio capitalista ajeno a nuestra historia y cultura.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXII, núm. 6, noviembre-diciembre 1973.

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR: *El reintegro por utilización de servicios sanitarios ajenos a la Seguridad Social, a la luz de los principios de la medicina.*

La extraordinaria frecuencia con que se produce en la práctica de los hechos la utilización de los servicios sanitarios ajenos a la Seguridad Social viene produciendo una copiosa doctrina jurisprudencial,

que ha consolidado unas reglas interpretativas para la variedad de situaciones.

Como tendencia general se puede apreciar una generosa interpretación amplificadora de los supuestos excepcionales, en beneficio de los sujetos protegidos. No obstante, alguna sentencia contradice la tendencia anterior, al estimar que para conceder el derecho al reintegro deben constar de modo terminante las condiciones de su exigencia, dado el carácter excepcional de tal derecho.

DIONISIO BIKKAL: *¿Cómo asegurar a los emigrantes repatriados una tercera edad mejor?*

La emigración continental de los españoles es de carácter temporal, porque en la mayoría de los casos se emprende pensando en un período de cuatro o cinco años. Bien empleado el tiempo de su emigración, nuestro compatriota regresaría con nuevos conocimientos, nuevas aptitudes y hablando una lengua extranjera, todo ello acompañado de dos capitales: a) su ahorro personal, y b) la liquidación de su cuenta de seguro de pensiones abierta en el extranjero. Bien podría decirse entonces que merecía la pena, el sacrificio, la lucha y el duro trabajo, pudiendo iniciar una nueva y más prometedora carrera en su propia patria.

Para ello sería preciso que las entidades que percibieron las cuotas en su día, las transfieran sin demora, tanto la parte pagada por el trabajador, como la pagada por la Empresa, a la institución española con una deducción del 10 por 100 en concepto de gastos de administración. Estas sumas repatriadas serían invertidas en España, darían rendimiento en España y podrían pagar en su día las pensiones sin pérdida de tiempo.

Año XXIII, número 1, enero-febrero
1974.

EFRÉN BORRAJO: *El Plan Nacional de Promoción Profesional de Trabajadores ante el IV Plan de Desarrollo Económico y Social.*

Se trata del texto de la ponencia presentada en la Mesa Redonda de «Empleo y Desarrollo», celebrada en Madrid en diciembre de 1973.

De entrada, se brinda una breve síntesis de la evolución anterior, y se considera como las líneas maestras de dicho Plan ante el IV de Desarrollo, el considerarlo conjuntamente como elemento de una política de planificación de recursos humanos; como elemento de una educación permanente y una formación continua; como elementos de una política económica de crecimiento selectivo y como elemento corrector de una política social en desajuste con la política económica.

Por otra parte, como objetivos señalados al referido Plan, se mencionan: compensación de desigualdades de las oportunidades formativas; facilitar la movilidad profesional y facilitar la integración social.

Y como líneas de acción concreta para la promoción profesional de adultos en los próximos años, se destacan: la elevación de la acción formativa; la revisión de la edad mínima de incorporación al trabajo; la revisión del contrato de aprendizaje; las licencias o permisos de formación y los salarios de formación o subsidios de asistencia a cursos. Y en cuanto a los procedimientos para hacer efectivas estas garantías, se señalan: los convenios colectivos sindicales; los convenios sectoriales de Empresas y la acción concertada por la que los empresarios y los trabajadores españoles, al celebrar sus convenios colectivos constitu-

yan los fondos económicos sectoriales que permitan el financiamiento en concierto con el Estado.

ALBERTO PEREDA MATEOS: *Sobre los Regímenes especiales de Seguridad Social.*

Se efectúa un amplio comentario de la labor del Seminario de Derecho del Trabajo, de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, bajo la dirección conjunta de los insignes maestros profesores Bayón Chacón y Alonso Olea, centrada en este caso en el tema «Diecisiete lecciones sobre Regímenes especiales de la Seguridad Social».

En su conjunto, esta obra cumple la finalidad de ofrecer una visión panorámica de los distintos Regímenes especiales de nuestro sistema de Seguridad Social. Por lo demás, cada uno de ellos es estudiado y expuesto con el suficiente determinimiento.

Finalmente, se pasa revista a todos los Regímenes especiales actualmente existentes como tales, en sentido propio; no abordan, por tanto, salvo alguna referencia particular indirecta, el estudio de la solución, que en el momento presente ofrecen los colectivos, para los que está previsto expresamente un Régimen especial en la ley de la Seguridad Social.

LEOPOLDO ARRANZ ALVAREZ: *Conferencia sobre la prestación farmacéutica en la Seguridad Social española.*

El autor pretende mostrar, en primer término, la importancia de la asistencia farmacéutica para abordar la modificación de los condicionantes del mercado farmacéutico. En segundo lugar, su situación, analizando la infraestructura, sus características y sus causas, llegando a unas conclusiones para el político, sobre esa rea-

lidad en la que estamos inmersos, sin pretensiones de profeta o zahorí. Y, finalmente, sus perspectivas de evolución, para finalizar la exposición sobre los contenidos de la actuación para llegar a donde se quiere ir: a facilitar una asistencia

farmacéutica correcta para la población protegida, respetuosa con los intereses legítimos de la industria, y con un coste soportable para las instituciones sanitarias de Seguridad Social. — JULIÁN CARRASCO BELINGHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Núm. 4, julio-agosto 1973.

1. GEORG WANNAGAT: *El Código social* (1).

La idea de que actualmente el Estado no puede ya circunscribirse a crear y a hacer cumplir normas de juego entre los ciudadanos, sino que debe comprometerse activamente en asegurarles un mínimo existencial, ha recibido una elaboración científica muy acabada por parte de la doctrina alemana: el Estado y la Administración «prestacional», o asistencial, viene a hallar anclaje en la ley Fundamental de Bonn y en el libre desarrollo de la personalidad que se garantiza a todo ciudadano. El 4 de abril de 1973, el Gobierno federal ha acordado la remisión al Consejo federal del proyecto de Código social, parte general, en donde se compendian las prestaciones sociales. Nadie mejor que Wannagat, presidente del Tribunal Social Federal, y autor del más importante libro sobre Seguridad Social aparecido en aquel país, para comentar sus características.

El propósito del Código social es fundamentalmente armonizar bajo principios unitarios el denominado Derecho social, cuya oscura, hipertrofiada y confusa le-

gislación impide al ciudadano un exacto conocimiento de sus derechos. El enorme y vertiginoso crecimiento de la normativa social se pone de manifiesto cuando se observan, como apunta el autor, las diferencias entre las modificaciones sufridas por el Código civil y por el Reglamento Imperial de Seguros (RVO) en la primera mitad del siglo. El Derecho social ha ido completándose, no a virtud de una sólida y previa concepción global, sino en diversas etapas y escalones que han ido promoviendo la integración social de las diversas capas de la población, comenzando por la trabajadora. El proceso de integración social mediante el desarrollo de esta normativa se encuentra aún en marcha: esta rama jurídica es un *Lex in action*, del que, no obstante, no cabe predicar un crecimiento arbitrario, pues a pesar de la equívoca multiplicidad de sus fuentes, está pensado como un Derecho unitario. El autor pone de manifiesto la falta de simultaneidad con que se han desarrollado las diferentes parcelas de esta legislación, especialmente la Seguridad Social, frente al Derecho del Trabajo: y así, la idea de un Código del Trabajo encuentra acogida legal por vez primera en la Constitución de Weimar, artículo 157.2 («El Imperio crea un Derecho del Trabajo unitario»), habiéndose realizado intentos concretos en tal sentido en 1924 y 1930 que aún no se han plasmado en normativa codificada. En cambio, el Código social viene aludido inicialmente en un programa de Gobierno

(1) Catedrático D. G. WANNAGAT (Presidente del Tribunal Social Federal): *Das Sozialgesetzbuch*, págs. 209-212.

sólo en 1959, tomado por el caucillier Brandt del programa acordado por su partido en Bad-Godesberg, 1959.

Para Wannagat, los problemas planteados por la codificación del Derecho social y del Derecho del Trabajo yacen en diferentes ámbitos: mientras que la cuestión principal abordada por la primera se refiere a la enorme cantidad de normas sobre la materia, la segunda se enfrenta con el tema de la regulación de ciertas materias importantes respecto de las que el legislador ha permanecido hasta ahora silencioso, habiendo sido la jurisprudencia por vía de sentencias normativas quien hubo de integrar esas lagunas, sobre todo en cuanto a Sindicatos y conflictos colectivos.

A continuación se pondera en el ensayo el ámbito del Código social, y el concepto de Derecho social en relación con los mandatos constitucionales al respecto. El Código no intenta crear una nueva legislación, sino sencillamente simplificar, armonizar y coordinar normas ya existentes; quizá pueda hablarse de innovaciones en cuanto a integrar lagunas, unificar conceptos sinónimos y conectar reglas contenidas hasta ahora en diferentes cuerpos normativos. Las materias de que tratará serán las siguientes: la «parte general» contiene los principios generales; a continuación, el segundo libro versará sobre formación profesional (BerBilG), y fomento del trabajo (AFG); el tercero, sobre Seguridad Social; el cuarto, asistencia social, con un significado algo distinto del admitido en nuestro país; el quinto, sobre protección a la familia (literalmente, subvención a la infancia); el sexto, política de viviendas (en el aspecto de subvenciones individuales); el séptimo, auxilio social y a la juventud; finalmente, el octavo libro se dedica al procedimiento ante los Tribunales sociales y administrativos.

2. WOLFGANG ZOLLNER: *Derecho laboral y dirección del trabajo según la dignidad humana* (2).

El ensayo deriva de una conferencia dada por el autor en el Congreso de la Asociación del Metal de Baden-Württemberg, y no se encuentra quizá a la altura de otros trabajos científicos del profesor Zollner.

Si bien los inicios históricos del Derecho laboral giran en torno a la protección del trabajo —regulación del trabajo de los niños, seguridad corporal del trabajador—, actualmente no es éste ya un objetivo social y de política jurídica a cumplir; lo que en nuestros días se nos pide es, por el contrario, lo que suele describirse con el nombre de «humanización del mundo del trabajo». En su sentido clásico, la protección del trabajo es sólo una plataforma, un conjunto de exigencias mínimas respecto a las condiciones de trabajo; lo cual es simplemente el prelude de lo que debe ser la configuración del trabajo de acuerdo con la dignidad humana. Ahora se trata, no sólo de la ergonomía y de la adaptación de la máquina al hombre, o viceversa, mediante la adecuada formación profesional; sino también de proteger la personalidad del trabajador frente a controles humillantes y situaciones parecidas: es una actuación positiva lo que se nos pide, posibilitando la creatividad, la comunicación, la adaptación del esfuerzo laboral a las propias oscilaciones rítmicas, etc.

A continuación, el autor intenta dar una interpretación jurídica a sus palabras: con base en los artículos 1.º y 2.º de la Constitución alemana, la dirección del trabajo conforme a la dignidad humana es

(2) Catedrático Dr. D. ZOLLNER: *Mitbestimmung und menschengerechte Arbeitsgestaltung*, págs. 212-218.

no sólo una exigencia ética de los empresarios, o un objetivo de los Sindicatos, sino un *deber jurídico del empleador*. Semejante deber tiene contornos imprecisos, constituyendo una misión de la ciencia jurídica el especificarlos en conformidad con la experiencia sindical, empresarial y procesal. La determinación por el empresario de la prestación contractual del trabajador encuentra, a tenor de este prisma de la dignidad humana, toda una serie de modalizaciones que Zollner vierte en el deber de asistencia, en las indemnizaciones debidas, y en los casos justificados de negativa a trabajar, entre otros.

Más concretamente, el deber de tratamiento digno encuentra acogida en el párrafo 90.2 de la ley de Cogestión (*BetrVG*), por el cual debe el empleador comunicar al Jurado de Empresa los planes sobre ambiente, puestos y métodos de trabajo, aconsejándose por él y observando ambos en tal planificación los conocimientos científico-laborales sobre determinación digna de la prestación de trabajo. Sobre el tenor de este párrafo hace el autor algunas precisiones, de entre las que cabe destacar el que, por una parte, no sólo deben observarse estos conocimientos cuando se piense introducir modificaciones, sino que incluso debe el empleador comprobar si las condiciones de trabajo existentes están o no de acuerdo con un trato digno, y, en el último caso, planificar la modificación; y por otra, que no sólo deben tenerse en cuenta determinados conocimientos científicos sobre tratamiento digno, sino que éste debe presidir en sí toda planificación.

Únicamente así podrá demostrarse que los defectos del capitalismo privado no son necesariamente immanentes al sistema, siendo posible superarlos desde él. Al menos, así piensa el autor.

3. HERBERT FENN y KLAUS BEPLER: *La problemática del plus de asistencia. ¿Despedida, o renacimiento por la contratación colectiva?* (3).

Magnífico e importante artículo, apoya su argumentación en la inmediata reacción jurisprudencial que halló un ensayo publicado por dos estudiantes de Derecho en esta misma Revista a comienzos de 1970 (4); el tenor crítico de aquel ensayo impulsó a la Sala III del Tribunal Federal de Trabajo a solicitar de las Salas II y V del mismo Alto Tribunal, el 30 de abril de 1970, si mantenían la licitud en todo caso de estos pluses de asistencia, como habían hecho hasta ese momento; la vaga respuesta de ambas Salas permitió a la Sala III romper el precedente: en sentencia de 29 de enero de 1971 declaró su consideración salarial de las prestaciones de Seguridad Social durante los períodos previo y posterior al parto (par. 14.1 *MuSchG*).

Tanto la doctrina como la jurisprudencia de los Tribunales de instancia habían participado en este cambio de postura, si bien no faltaron voces reprobatorias, como las de Meisel y Hessel, que hablaron de una despedida de estos pluses por obra de la nueva jurisprudencia.

(3) Catedrático Dr. H. FENN y profesor ayudante K. BEPLER: *Die Problematik der Anwesenheitsprämie - Abschied oder tarifvertragliche Renaissance?*, páginas 218-234. En nuestra normativa, el *Anwesenheitsprämie* (literalmente, «premio de presencia») no ha hallado una terminología unitaria, hablándose de plus del Convenio, de asiduidad, de asistencia, etc., sin que ni siquiera los conceptos empleados sean privativos de este fenómeno, ya que alguno de ellos sirve para expresar ideas distintas. La definición dada por los autores en el texto, que se recoge en la recensión, exige de ulteriores precisiones en el ámbito de una recensión.

(4) Cfr. su recensión en RPS, 93, 1972, 386.

¿Qué son los pluses de asistencia? Los autores la entienden, siguiendo a Delheid/Schreven, Wuttke y Trappe, como una determinada suma, frecuente aunque no necesariamente orientada a la cifra de negocios o a los beneficios, que se promete a los trabajadores por encima del salario contractual o colectivo, consistiendo su especialidad en que sólo vendrá pagada si el trabajador ha trabajado efectiva e ininterrumpidamente durante un determinado período de tiempo. Su aparición en la jurisprudencia data de los años 60, lo cual no es ninguna casualidad: en 1961, el Seguro de Enfermedad pasó a reconocer a los trabajadores enfermos prestaciones equivalentes al salario íntegro que habrían percibido de no haber caído enfermos, durante las seis primeras semanas de la enfermedad; inmediatamente pudo advertirse un incremento del absentismo en las Empresas, produciéndose un abuso por parte de los trabajadores de lo que vendría a llamarse «vacaciones por enfermedad», y respondiendo los empleadores con la masiva implantación de pluses de asistencia; desde la perspectiva empresarial, tales pluses obviaban las dificultades de prueba existentes para controlar las bajas abusivas.

Pero la enfermedad fue, quizá, el motivo más importante, pero no el único para la introducción de los pluses: también los supuestos de interrupción regulados por los convenios (permiso por exámenes, matrimonio o nacimiento de hijos, etc.), tanto como los casos de huelga, embarazo o absentismo de la trabajadora casada para atender a las faenas del hogar, etc., eran de difícil control probatorio. Sólo posteriormente surge una nueva motivación, junto a las dificultades de prueba, para implantar los pluses en cuestión: la economía empresarial, tal y como queda por primera vez ampliamente reflejada en la sentencia del TFI (V) de 30 de marzo de 1967; en ella se justifica la negativa a pagar el plus a un

trabajador que había caído realmente enfermo en el hecho de que durante el tiempo de enfermedad no había podido participar en el resultado de la Empresa, el cual constituye justamente uno de los factores de donde derivan las gratificaciones. Pues bien: al objetivarse y ampliarse el ámbito de los pluses de asistencia con el motivo económico, queda claro para los autores el lugar donde debe situarse la problemática que les ocupa: en la orilla sinalagmática del «salario a cambio de trabajo», donde se impone una nueva visión de las relaciones laborales y nace un conjunto de situaciones caracterizadas por el pago del salario sin contraprestación de trabajo (interrupciones); en realidad, el plus de asistencia intenta una vuelta al viejo principio de que «no hay salario sin trabajo» (*Ohne Arbeit kein Lohn*).

Systemáticamente, Fenn/Bepler consideran necesario distinguir entre dos tipos de plus de asistencia: los que se abonon periódicamente con el salario, y los que inciden sobre retribuciones de vencimiento superior al mes, como la paga de Navidad o la participación en los beneficios; la naturaleza jurídica de ambos tipos tienen matizaciones diferenciales que aconsejan a los autores el tratarlos separadamente en el resto del ensayo.

I. Pluses de asistencia calculados con el salario periódico. Las Salas I y V del TFI caracterizan estos pluses como concesiones graciables del empleador que nada tienen que ver con el salario. Pero en la opinión de Fenn/Bepler, la contraposición no es tan profunda, ya que, siguiendo a la sentencia del TFI de 28 de marzo de 1963, la cláusula de revocabilidad de las concesiones graciables permite al empleador suprimirlas para el futuro, pero sin que pueda alterar los derechos ya perfeccionados o adquiridos a ellas. Hay que ir, por tanto, a los pre-

ceptos reguladores de las interrupciones para ver cómo se entiende por ellos el concepto de salario; y a este propósito, la norma fundamental es el párrafo 2.1.1 de la ley sobre pago del salario en caso de enfermedad (LFG), el cual acoge un sentido muy amplio de salario, dentro del que ha de adscribirse, consiguientemente, el plus de asistencia para computar el sustituto de salario pagadero al trabajador durante las seis primeras semanas de enfermedad. Igual sentido amplio de salario se halla en las otras normas que regulan las interrupciones, como es el caso de la ley sobre vacaciones, la de protección a la madre, la de formación profesional, la de cogestión, etc. A los efectos de estas leyes, el plus que nos ocupa forma parte del salario.

La cuestión parece así resuelta, y así lo entiende Migsch: la regulación imperativa de las interrupciones otorgaría siempre un derecho subjetivo *ex lege*. Pero la respuesta no es tan sencilla: ya la Sala II del TFG, en una sentencia de 21 de enero de 1963, había postulado cautelosamente por no considerar el plus de asistencia como salario cuando así se dedujera de su finalidad; y en verdad que no es raro el *expreso* condicionamiento del plus por parte del empleador a la efectiva presencia del trabajador en la Empresa.

Tras estas consideraciones, la cuestión queda planteada de la siguiente forma: podrá hablarse de concesiones graciosas que el empleador pueda revocar por ausencias del trabajador, cuando las leyes imperativas sobre interrupción retribuida del trabajo lo permitan, es decir, cuando la voluntad del empleador no infrinja normas de derecho necesario que la hagan nula; en los supuestos regulados por estas normas, en cambio, tendremos una parte del salario sobre la que el trabajador ostenta un derecho subjetivo. Llegamos con esto al «nudo» del largo e interesante artículo, a partir del cual los

autores intentarán llegar a las soluciones conformadoras del desenlace. En los casos en que las normas obliguen a pagar el importe del plus de asistencia a despecho de ciertas ausencias justificadas del trabajador, la construcción dogmática de dicho plus obedecería a alguna de las dos siguientes tesis:

a) Prometer una suma *condicionándola* a la presencia efectiva en la Empresa supone una elusión de los preceptos legales, constituye un *fraus legis* y resulta por ello parcialmente nula, esto es: queda válida la promesa, pero la condición a la cual se sometía desaparece; los autores se apresuran a agregar, viendo lo poco sostenible de la tesis, que en realidad la figura de la nulidad parcial se encuentra muy discutida en general, pero que negarla sería tanto como proteger al trabajador dándole piedras en vez de pan.

b) Para Beuthien, en los supuestos donde concurren preceptos imperativos, no cabe hablar de plus de asistencia ya; podría realizarse una *conversión* de la declaración negocial en «premio de fidelidad», pero obviamente no correspondería a la voluntad del empleador, siendo por ello invariable *ex* parágrafo 140 BGB. La argumentación de Beuthien deriva entonces hacia la teoría del *enriquecimiento sin causa*: si el empleador paga pese a la nulidad de la declaración, nos hallaríamos ante un cobro indebido, sometido al régimen jurídico de este cuasicontrato; sin embargo, no habrá obligación de restituir por parte del trabajador, porque el pago discriminado (a los trabajadores que cumplieron la asiduidad requerida) se hizo en fraude a la ley. El paso siguiente es realmente brillante: si los trabajadores que por su presencia efectiva percibieron válidamente el plus consolidan con ello una cuantía:

salarial determinada, y las leyes sobre interrupción del trabajo garantizan al trabajador ausente la retribución que habrían percibido de haber trabajado en ese período, quiere decirse que en los casos de interrupciones legales se percibirá el salario en aquella cuantía, y por ende, comprendido el plus de asiduidad.

En realidad, ambas tesis conducen a idénticos resultados, dependiendo su aplicación, según entienden Fenn/Bepier, del ámbito en que lícitamente puede establecer el empleador tales pluses: si es amplio, tendrá preferencia la primera solución, en la que permanece válida la promesa de pago, desembarazada de la condición; si por el contrario es bastante reducido, debe prevalecer la teoría del enriquecimiento sin causa. Pero los autores no ven necesario aportar el fundamento jurídico de tan sorprendente relativismo, que podría ser múltiple: respecto a la voluntad negocial, principio de conservación del contrato, principio «pro operario», etc. Se empeñan sin más preámbulos en la discusión sobre el conflicto causal entre el principio sinalagmático y sus excepciones (interrupciones): ¿Por qué no debe permitirse que los pluses de asistencia creen un estímulo hacia el principio sinalagmático —salario a cambio de trabajo— que no sólo los empresarios, sino incluso los propios trabajadores defienden, cada uno con sus razones? A continuación estudian las causas donde enraiza la implantación del plus:

1. La economía de la Empresa. La preocupación por la productividad nada puede hacer contra aquellos supuestos de ausencia legalmente permitidos: si ésta fue debida a embarazo, vacaciones, trabajo doméstico o representación sindical, será irrelevante para la percepción del plus de asistencia. En cambio, hay otra serie de casos en

donde la mecánica del plus puede actuar: huelgas, cierre y *mona accipiendi* (riesgo de Empresa).

2. El abuso y la dificultad de su prueba. Las «vacaciones por enfermedad» y otros ejemplos de utilización abusiva por el trabajador de las interrupciones legales, dan pie para acoger los pluses de asistencia como un medio plausible de combatirlos. Sin embargo, indican Fenn/Bepier, en ocasiones tiene efectos perjudiciales, ya que la amenaza de su supresión puede inducir, por ejemplo, a trabajadores realmente enfermos, a volver al trabajo antes de su completa curación, produciendo quizá lesiones definitivas cuya cobertura supondrá un gasto a la Seguridad Social. Y no cabe decir, entienden los autores, que el mínimo estímulo supuesto por estos pluses no afectará a un «trabajador razonable»; pues la sugestión provocada será normalmente bastante importante, ante la elevada cuantía de ellos: el 15 por 100 del salario de convenio, 11 marcos semanales, 30 peniques por hora, etcétera. Junto a ello, el hecho de que el legislador estableciera las interrupciones consciente de las dificultades en la prueba de su abuso, constituye un argumento contra el que no cabe intentar una labor de zapa de la protección legal al trabajador.

II. Gratificaciones dependientes de la asiduidad y otros pluses de asistencia a largo plazo. Natzel había constatado en 1965 la tendencia de los empleadores a sustituir los pluses de asistencia calculados sobre cortos períodos de tiempo, por gratificaciones de Navidad, o participación en los beneficios, a segundas de la presencia efectiva en la Empresa mantenida por el trabajador durante amplios espacios temporales. El carácter salarial de los dividendos y gratificaciones, unánimemente reconocido por la doctrina, pa-

quería llevarnos a las mismas conclusiones obtenidas respecto a los pluses de asistencia calculados sobre el salario periódico. Sin embargo, la sentencia del TFF (V) de 9 de noviembre de 1972 nos disuade de ello: el supuesto de hecho de esta sentencia trataba de un plus de asistencia versado en Navidades con un montante de 240 marcos, deduciéndose un 25 por 100 por cada día de ausencia justificada durante el año, excepto las vacaciones y las vacaciones especiales. El TFF establece que dicha gratificación debe calificarse como salario, pero no como sustituto salarial a los efectos de la ley sobre pago del salario en caso de enfermedad (LFG). Lo cual ha repetido respecto de otras leyes sobre interrupciones en el trabajo: las gratificaciones y demás partidas con vencimiento superior al mes no entran en el cálculo del sustituto salarial que debe abonarse al trabajador en las interrupciones, porque ya las percibe íntegras a su debido tiempo, por lo que computarlas además para los sustitutos del salario supondría duplicarlas. Sin embargo, esta afirmación, correcta en su planteamiento general, lleva al TFF en materia de estos pluses a una contradicción: pues, aplicando el esquema recién dicho, admite que el plus no se abona cuando ha habido interrupciones, y no ya sólo que no se computa para el pago de éstas.

De tal modo, los empleadores tienen una fácil vía de escape en la materia. Si la Sala III del TFF ha rechazado el mecanismo de los pluses de asistencia periódicos cuando contradicen la finalidad de las leyes sobre interrupciones laborales, bastará con fijar pluses de asistencia a largo plazo, en forma de gratificaciones de Navidad o de participación en beneficios, para conseguir el mismo resultado, licitamente ahora. Fenn/Bepler se apartan entonces de la postura jurisprudencial, y llegan a la conclusión de que el fraude a la ley se encuentra presente

también en los pluses de asistencia a largo plazo cuando entran a aplicarse las leyes sobre interrupciones, por lo que deben declararse nulos ex parágrafo 139 BGB.

Para terminar, se aborda en el ensayo la cuestión de la regulación colectiva del plus, dado que en algunas leyes sobre interrupciones se prevén unas «cláusulas de apertura» (*Tariföffnungsklauseln*), permitiendo a los convenios colectivos una amplitud de regulación prohibida a los contratos individuales. Por supuesto, los CCS pueden establecer pluses de asistencia allí donde se permite a los negocios jurídicos singulares, y ello queda fuera de duda. Pero además, las leyes sobre vacaciones y sobre pago del salario en caso de enfermedad determinan que los convenios podrán regular la cuantía del sustituto salarial a abonar de manera diferente a la legalmente establecida, e incluso en forma peyorativa. ¿Quiere ello decir —y esta es la incógnita—, que la «apertura» es asimismo aplicable a los pluses de asistencia? En otras palabras: ¿Podrán establecer los CCS tales pluses en los supuestos donde ello se impide a los negocios singulares? Si fuera posible, nos encontraríamos con un renacimiento de los pluses a virtud de los CCS, en vez de con su desaparición por la doctrina restrictiva del TFF.

Para los autores, el loable intento de responsabilizar a los copartícipes sociales en la configuración del Derecho del Trabajo no debe hacer olvidar los buenos principios que impulsaron al legislador estatal a proteger los ingresos del trabajador en ciertas ausencias. Y los Sindicatos pueden estar interesados en discrepar de la legislación sobre interrupciones si con ello consiguen un aumento de prestigio con el aparente incremento salarial supuesto por los pluses de asistencia. En resumidas cuentas, Fenn/Bepler consideran que la atribución de facultades excepcionales a las partes colectivas no es

no jurídicamente posible ni políticamente deseable: el fraude a la ley tiene, también aquí, su aplicación.

El ensayo termina poniendo de relieve la consciente utilización que en él se hizo de la jurisprudencia del TFG, tanto en pro como en contra de los pluses de asistencia, a fin de resaltar la falta de doctrina legal al respecto. Las contradictorias decisiones de las diversas Salas del TFG hacen necesario actualmente un pronunciamiento del Pleno (Grosser Senat) (5) de ese Alto Tribunal, para conseguir la unanimidad requerida.

4. HARRO PLANDER: *Director de sucursal, jefe de ventas y otras instancias intermedias del sistema estratificado de ventas con los denominados subrepresentantes impropios: ¿Autónomos, o subordinados?* (6).

El título del tema es quizá más sugerente que su tratamiento, por cuanto la doctrina precedente ha llegado ya a conclusiones realmente profundas sobre el concepto de trabajador, no superadas, a mi juicio, por Plander.

(5) Parágrafo 45 de la ley de Tribunales Laborales (ArbGG), de 3-9-1953: «queda establecido en el Tribunal Federal de Trabajo un Grosser Senat formado por el presidente, el presidente de Sala más antiguo, cuatro magistrados federales y dos jueces honoríficos por parte, respectivamente, de trabajadores y de empleadores». En total, diez miembros, teniendo voto decisivo el presidente. El parágrafo continúa: «Si una de las Salas desea discrepar de la doctrina de otra Sala o del Pleno en una cuestión jurídica, deberá pronunciarse sobre la cuestión debatida una decisión del Pleno.»

(6) Prof. ayudante Dr. H. PLANDER: *Bezirksleiter, Verkaufsleiter und andere Mittelinstanzen mit sogenannten unechten Untervertretern: Selbständige oder Arbeitnehmer?*, págs. 234-243.

El criterio de delimitación utilizado por el autor para considerar si nos hallamos ante trabajadores subordinados o autónomos es el conocido de la dependencia personal. Nos advierte que el criterio, acogido ampliamente por doctrina y jurisprudencia hasta muy recientes tiempos, ha sido puesto en cuestión por algunos autores en los últimos años, para quienes la dependencia personal, tanto como la dependencia económica, no es decisiva para delimitar el ámbito del Derecho del Trabajo. Pero, como ya pusiera de relieve Götz Hueck en 1969, la crítica ha alcanzado únicamente a demostrar la insuficiencia de las categorías conceptuales dominantes, pero no ha continuado su labor en el intento de hallar una idea de recambio más válida que las depuestas. Por tanto, Plander entiende aplicable el criterio de la dependencia personal a un importante sector de relaciones laborales, acogiéndola a efectos del tema estudiado. No obstante, recalca el error que supondría mantener un único concepto de trabajador, como han hecho doctrina y jurisprudencia, tácitamente, en todo el ámbito del Derecho del Trabajo a través de un método deductivo; cuando, en realidad, lo más adecuado es llegar inductivamente, a partir de cada ley concreta, al concepto de trabajador en cada caso, con lo cual se sabría cuál es el ámbito personal buscado por cada ley.

Así pues, para verificar si un director de sucursal es o no trabajador subordinado, el criterio base es el de dependencia personal, y cuando con él no pudiera llegarse a una clara solución, deberá estarse entonces a una consideración conjunta de las circunstancias. Debiendo tenerse en cuenta además si el «subrepresentante» participa o no en el riesgo (económico) de la Empresa: el supuesto más problemático se produce cuando el jefe

de ventas, o el director de sucursal, responden *parcialmente* del riesgo, en cuyo caso habrá que estar a la voluntad de las partes (según datos materiales de subordinación, y datos formales como el pago de seguros sociales, vacaciones, etcétera). De todas formas, concluye el autor, tanto si de estos criterios se extrae la naturaleza subordinada de la relación de servicios contemplada, como si se concluye su calificación de autónoma, ciertas normas singulares del campo inverso serán de aplicación a virtud del múltiple

ámbito personal de las normas laborales, que no se ajustan a un patrón unitario (7).—ANTONIO OJEDA AVELÉS.

(7) Otros ensayos de este mismo número de *RdA*, A. SCHNEIDER-DANWITZ (Juez): «Der Bericht der Bundesregierung über die Massnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau» (El informe del Gobierno Federal sobre las medidas para el mejoramiento de la situación de la mujer), págs. 243-248. Dr. R. ADAM (Presidente de Sala): «Zusätzliche Leistungen in den USA» (Prestaciones complementarias del salario en USA), páginas 248-249.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 96, núm. 11, noviembre 1973.

DENIS F. JOHNSTON: *Education of workers: projections to 1990.*

En el presente artículo, el autor efectúa una prospectiva sobre el grado de educación técnica y científica de la fuerza de trabajo para la década de los años 1980 y 1990. Comienza, en este sentido, señalando cómo las últimas prospectivas, llevadas a cabo en 1972 (1), demuestran una rápida aceleración de trabajadores que acceden al mercado de trabajo con el título de un *college* y una creciente disminución de trabajadores que lo hacen con estudios inferiores. Tomando como dato comparativo la cifra media de niveles educativos en el período 1970-72,

(1) Vid. los trabajos de este mismo autor, aparecidos en esta misma *Revista* en agosto de 1970, págs. 43-56 («Education of adult workers: projections to 1985») y julio 1973, págs. 3-13 («The USA labor force: projections to 1990»).

la prospectiva para las décadas antecitadas es como sigue:

- Con más de cuatro años de estudios de *college*: de 9,6 millones se pasará a 14,3 en 1980 y a 21,8 en 1990, lo que representa un aumento sobre el total de la población activa del 9,6 por 100.
- Con menos de cuatro años de estudios en un *college*: de 7,9 millones se pasará a 10,8 millones en 1980 y 15 en 1990, aumentando del 12 por 100 al 16,4 por 100 sobre el total de la población activa.
- Con más de cuatro años de *high school*: de 24,6 millones se pasará a 31,4 en 1980 y a 37,7 en 1990, con un aumento porcentual sobre el total de la población activa del 37,5 al 41,2 por 100.
- Con menos de cuatro años de *high school*: de 11,1 millones a 11,7 en 1980 y 11,4 en 1990, disminuyendo sobre el total de la población activa del 16,9 por 100 al 12,5 por 100.
- Con ocho o menos años de *elementary school*: de 12,5 millones a 9,6

en 1980 y 5,6 en 1990, lo que representará sólo el 6,1 por 100 del total de la población activa (19 por 100 en el período 1970-1972).

El artículo contiene numerosas series estadísticas en las que se examina, en base al crecimiento vegetativo de la población, los niveles educativos para las décadas señaladas, analizando por separado los datos según escalones de edad (menos de dieciséis años, 16-17, 18-19, 20-24, 25-34 y 35-44, etc.) y sexo.

ROBERT P. QUINN, THOMAS W. MANGIONE, MARTHA S. BALDI DE MIANDILOVITCH: *Evaluating working conditions in America.*

En este interesantísimo ensayo, los autores proceden a evaluar las condiciones de trabajo en los Estados Unidos. Para ello, utilizan los datos obtenidos en una reciente encuesta elaborada por el Departamento Federal de Trabajo, comparando sus resultados con la llevada a cabo en 1969. En términos generales, se aprecia que en 1973 ha disminuido la intensidad de los problemas más importantes que en 1969 afectaban al trabajo; no obstante, las cinco áreas más problemáticas que aparecían en aquel entonces siguen apareciendo ahora. Estas áreas son:

1.^a *Inconveniencia del horario y excesivo número de horas trabajadas:*

Tanto en 1969 como en 1973, el número medio de horas trabajadas por los trabajadores a *full-time* fue de 40. Es de destacar que mientras en 1969 sólo el 28 por 100 de los hombres se quejaban de este tipo de problemas, en 1973 lo hacen el 42 por 100; señalando los autores que este aumento se debe, en gran parte, a una mayor participación de los hombres en las tareas de la casa, así como en el cuidado de los niños.

2.^a *Transporte:*

El 85 por 100 de los trabajadores van y vuelven al trabajo en vehículos privados. En 1973 permanecen los mismos problemas que en 1969: tráfico molesto, peligroso, etc.

3.^a *Beneficios sociales:*

Dentro de esta área, los dos problemas más importantes son: la asistencia sanitaria y hospitalaria y la reincorporación al trabajo con plenos derechos después de la maternidad. Otros son los de las vacaciones pagadas (escasez del período concedido), seguros de vida, programas de jubilación y acceso a los bienes de consumo de primera necesidad contando con precios reducidos.

4.^a *Problemas sindicales:*

En 1969, el 18 por 100 de los sindicados señalaban la existencia de problemas participatorios con sus Sindicatos (insuficiente grado de participación) y el 17 por 100 no estaba de acuerdo con el modo en que éstos eran dirigidos; en 1973, el número de sindicados con problemas participatorios o directivos había aumentado, respectivamente, al 29 y 23 por 100.

5.^a *Discriminación por razón del sexo:*

En esta materia se ha producido, durante el período 1969-1973, una considerable actividad, destinada por una parte a concienciar a las mujeres de su discriminación, y por otra a asegurar a éstas más y mayores oportunidades de trabajo. Los criterios empleados para examinar el grado de discriminación han sido varios: *status* ocupacional, niveles educativos, número de horas trabajadas, etc.; de todos éstos, el más importante es el

de los ingresos medios por mujer frente a los ingresos medios por hombre con idéntica ocupación o similar cualificación. En este sentido, en 1969 la diferencia era de 3.458 dólares frente a los 3.241 de 1973.

El artículo termina con un análisis de la *job satisfaction*, señalando que las consecuencias de la insatisfacción en el trabajo, muy frecuente sobre todo en las industrias altamente automatizadas, son: el sabotaje industrial por una parte, y el empleo de las drogas por otra, referidas estas últimas no sólo a las ilegales, sino en general a cualquier medicación química, exclusión hecha de vitaminas o aspirinas, «que ayude a mantener el trabajo diario» (2).

o o o

Otros artículos aparecidos en este número son: *Productivity and unit labor cost in 12 industrial countries*, por P. Capdevielle y A. Neef; *Commuting patterns of inner-city residents*, por Roberta V. McKay, y *The disabled and labor force participation*, por Idella G. Swisher.

Vol. 96, núm. 12, diciembre 1973.

NEAL H. ROSENTHAL: *Projected changes in occupations.*

Durante los próximos once años, los avances tecnológicos afectarán a la estructura y composición de la población activa americana. En este artículo, el autor examina los cambios que en el plano de las

ocupaciones se pueden producir, distinguiendo a tal efecto los cuatro grandes grupos ocupacionales:

a) *White-collar*.—Todas las profesiones de este grupo aumentarán, aunque no todas lo harán con la misma intensidad. Los trabajadores técnicos aumentarán de 11 millones en 1972 a 17 en 1985; los directores y administradores incrementarán anualmente, durante este período, un 2 por 100; los vendedores lo harán en un 1,5 por 100, pasando de 5,3 millones en 1972 a 6,5 en 1985.

b) *Blue-collar*. Las ocupaciones de este grupo aumentarán a razón de un 1,1 por 100 anual.

c) *Service workers*.—El aumento del tiempo dedicado al ocio es la razón más poderosa que impulsará un incremento en las ocupaciones de este grupo; sin embargo, es de destacar que disminuirán fuertemente las ocupaciones efectuadas en casas privadas (servicio doméstico, jardineros, chóferes, etc.), aumentando considerablemente el número de personas que trabajarán en ocupaciones de esparcimiento.

d) *Farm workers*.—En 1985, el número total de trabajadores dedicados a actividades agrícolas será de 1,6 millones frente a los 3 millones que prestan servicios en 1972. La disminución de la mano de obra en el sector agrícola no afectará, sin embargo, a la productividad de este sector; muy al contrario, ésta se incrementará debido a la incesante tarea de mecanización.

LENA W. BOLTON: *Bargaining ahead: major contracts expiring in 1974.*

Durante 1974, expirarán 123 convenios colectivos de Empresas con plantillas superiores a los cinco mil trabajadores. El número total de trabajadores afectados

(2) Sobre el tema de la satisfacción en el trabajo, vid. HAROLD WOOL: «What's wrong with work in America?», en *Monthly Labor Review*, marzo 1973, páginas 33-44, y H. ROY KAPLAN: «How do workers view their work in America», *ibidem*, junio 1973, págs. 46-48.

es 1,8 millones, lo que representa el 2 por 100 del total de la población activa. La autora señala que el clima para las negociaciones colectivas no es excesivamente halagüeño, reflejo del estado general de la economía. El problema más importante que se va a plantear será, sin duda alguna, el de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación; y en este sentido, fueron muchos los convenios firmados en 1973 que preveían unos salarios móviles. De cualquier forma, la autora señala que 1973 ha sido un año pacífico, y que las negociaciones en el sector de transporte y en el de maquinaria industrial se han desarrollado sin incidencias, buscándose las razones de esta ausencia de conflictividad en lo elevado del coste de las huelgas, en el juego de las cláusulas de salarios móviles que paralizan, en cierta medida, los efectos de la inflación y en la estabilidad política, conseguida a raíz de la terminación de la guerra del Vietnam.

El artículo contiene un detallado estudio de los 123 convenios colectivos que han de negociarse, relacionándose nominalmente las Empresas negociadoras (General Electric Corp., Ford Motor, Boeing Corporation, Chrysler Corp., etc.), Sindicatos negociadores con número de trabajadores afectados (*Steelworkers*, con 350.000; *Auto workers*, con 185.000; *Railways Clerks*, con 125.000; *United Transportation Union*, con 135.000, etcétera), fecha de apertura de las negociaciones e incrementos salariales previstos, expresados bien potencialmente, bien en centavos hora.

WINSTON L. TILLERY: *National Politics dominates AFL-CIO Convention.*

En contraste con lo que venía sucediendo en anteriores Congresos de la AFL-CIO, en el décimo, celebrado en Bal Harbour los días 18 a 23 de octubre, se han

adoptado diversas resoluciones directamente relacionadas con la política general del país, debiendo destacarse las céticas que el presidente, Georges Meany, hizo de la Administración Nixon. El día 22, los representantes de 13,5 millones de trabajadores se dirigieron a la Cámara de Representantes del país pidiéndoles que se iniciara el procedimiento de *impeachment* contra Nixon al objeto de «preservar nuestro sistema democrático de gobierno, que requiere una relación de confianza entre el pueblo y sus líderes políticos...». Meany criticó igualmente la política económica del Gobierno, señalando que los controles implantados sobre elevación de salarios y congelación de beneficios no eran equitativamente aplicados, ya que «mientras las grandes corporaciones y la banca se benefician, los trabajadores se ven afectados por el aumento del nivel de desempleo y la disminución de su poder adquisitivo».

El autor de este artículo señala como significativo el hecho de que por primera vez en la historia de la AFL-CIO, ni el Presidente de la nación ni el secretario de Trabajo fueran invitados.

Entre las resoluciones adoptadas son de destacar la que se refiere a la igualdad de derechos, poniendo fin a la discriminación laboral por razón del sexo, y la de desarrollar programas experimentales en orden a implantar una mayor rapidez en los arbitrajes.

* * *

El presente número recoge, además, los siguientes artículos: *Population and labor force projections*, por Denis F. Johnston; *Projections of GNP, income, output and employment*, por Ronald E. Kutscher, y *Mediation-Arbitration: from the employer's standpoint*, por Laurence P. Corbette.

Vol. 97, núm. 1, enero 1974.

DAVID A. LEVY: *State labor legislation enacted in 1973.*

En el presente artículo, el autor pasa revista a la legislación dictada por los distintos Estados en materia laboral. Siguiendo la clasificación efectuada por el autor, se pueden destacar los siguientes aspectos:

Salarios. Fueron numerosos los Estados que elevaron el salario mínimo hora (Nevada, 1,80 dólares; Arkansas, 1,40; Wisconsin, 1,60; Distrito de Columbia, 2,50, etc.). Algunos Estados (Ohio) establecieron mínimos diferentes para condados con más o menos de 300.000 habitantes. La protección del salario mínimo se extendió en algunos Estados a los empleados domésticos, mientras otros excluían del mínimo a los servidores domésticos y *babysitters*. Importante fue la legislación dictada en materia de equiparación de salarios, prohibiendo distintos Estados cualquier discriminación basada en *status* marital, raza, sexo, color, religión y origen.

Jornada. Illinois estableció un período de descanso de 20 minutos, para los trabajadores con jornada continua de 7 horas y media; Alaska recordó la obligación de los organismos públicos de respetar la jornada de 8 horas. Numerosos Estados han hecho desaparecer las restricciones que en materia de jornada, diurna y nocturna, se establecían para las mujeres, y en South Carolina desapareció la prohibición de que las mujeres trabajasen en establecimientos comerciales los domingos.

Seguridad e higiene. Una nueva legislación en materia de seguridad en las minas se dictó en siete Estados,

regulándose minuciosamente aspectos tales como control pulverígeno, ventilación, rescate en caso de accidente e inspección. Otros Estados publicaron especiales normas de seguridad en electricidad y construcción de edificios; prestándose especial atención a la manipulación de materiales inflamables, pesticidas, explosivos, etc.

Empleo. — Gracias a la legislación dictada en 1973, los trabajadores minusválidos tienen mayores expectativas de empleo en California, Florida, Minnesota, etc. Numerosos Estados hicieron desaparecer de sus legislaciones las prácticas discriminatorias derivadas de la comisión de faltas o delitos, favoreciendo así el empleo de los expresidiarios; diversos Estados derogaron leyes que restringían en determinadas actividades el empleo femenino.

Relaciones laborales. — En el sector público, el problema más importante durante muchos años fue el relativo al reconocimiento a los servidores públicos de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, así como el de acudir a la huelga. Durante 1973, se han negociado diversos convenios colectivos en el sector público (policías y bomberos en Washington y Wisconsin), admitiéndose el empleo de la huelga en algunos Estados (Oregón y Minnesota).

El artículo contiene, además, otras acciones legislativas en materia de trabajo de menores, agencias privadas de colocación y trabajo agrícola.

CONSTANCE SORRENTINO y JOYANNA MOY: *Unemployment in the United States and eight foreign countries.*

En 1972, las tasas de desempleo se incrementaron en la mayor parte de los países industrializados, excepto en Estados Unidos y Canadá. El presente artículo

to examina los niveles de desempleo en nueve países:

U. S. A. Las tasas de desempleo han disminuido durante todo el año 1972 y la primera mitad de 1973, fenómeno que ha sido acompañado con un progresivo incremento de la población activa. En junio de 1973, el índice de desempleo era del 4,8 por 100 (en 1972 fue del 5,9).

Canadá.—Durante 1972, la población activa en Canadá ha experimentado un notable crecimiento (3,1 por 100). Las diferencias regionales en la estructura económica constituyen un obstáculo para fijar con exactitud los niveles de desempleo, ya que mientras las provincias atlánticas y Quebec tuvieron índices del 9 y del 8,3 por 100, respectivamente, Ontario cifraba su tasa de desempleo en el 4,8 (5,2 en 1971). En julio de 1973, la tasa para la nación fue del 5,2 por 100, tasa no conseguida desde marzo de 1970.

Gran Bretaña.—Desde diciembre de 1971 a abril de 1972, el índice de desempleo en Gran Bretaña estuvo por encima del 6 por 100, alcanzando así las cifras más altas desde el período de la postguerra.

Italia. La recesión de los primeros años de la década de los 70 se manifestó en el 1972, año en el que se alcanzó un índice de desempleo del 7,4 por 100. El número de personas subempleadas en 1971 era de 312.000, que en 1972 bajó a 280.000.

Francia.— En 1972, el índice de desempleo se cifraba en el 2,9 por 100, muy superior a los años anteriores.

El número total de desempleados para ese mismo período era de 630.000 (580.000 en 1971).

Suecia. Las medidas antiinflacionarias dictadas en este país han afectado al mercado de trabajo, de forma que en la primera mitad de 1973 el índice de desempleo era del 3 por 100.

Australia.— Desde 1964, y hasta 1971, el desempleo en Australia oscilaba entre el 1,3 y el 1,6; en 1972 alcanzó la cifra del 2,2.

Japón.—Este país ha disfrutado en los últimos diez años con unos niveles de desempleo bajos; en 1972, sin embargo, y siguiendo la tendencia de los restantes países industrializados, la tasa ascendió al 1,4 (1,3 en 1971).

Alemania.—Durante 1972, Alemania, con un número total de desempleados de 240.000 (equivalente al 0,9 por 100 de la población activa) era el país con menor índice de desempleo.

El artículo contiene unas detalladas series estadísticas, relacionando en cada uno de los países citados población activa, población empleada, población total desempleada, e índices de desempleo estimados y oficiales.

Otros artículos aparecidos en este número son: *Labor and the economy in 1973*, por Catherine C. Defina; *Changes in workmen's compensation laws in 1973*, de Florence C. Johnson, y *Changes in State unemployment insurance legislation*, de Joseph A. Hickey.—FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 12, diciembre 1972.

Derecho económico y profesional:

De nuevo el autor que firma con las siglas XXX aborda el problema de la «droga» (vid. en esta revista el número 7, correspondiente a julio de 1972), esta vez con un trabajo titulado «Sobre la información en materia de drogas», en el que aborda las dificultades de una política de información en este campo, así como los objetivos fundamentales de tal política.

Trabajo:

«La enfermedad del trabajador y la ruptura del contrato de trabajo», es el trabajo que abre esta sección, debido a la pluma de Danielle Corrignan. La autora, partiendo del carácter personalísimo de la relación de trabajo, afirma la existencia de una serie de «impedimentos» concernientes al trabajador que pueden originar una «modificación» de la relación contractual, y entre los mismos, en lugar preferente, la *enfermedad*, que, en ciertos casos, puede llegar a fundamentar una *ruptura* de la relación contractual.

Sobre estas premisas, la autora analiza el régimen jurídico de dicha ruptura del contrato de trabajo con base en la enfermedad del trabajador.

En cuanto a la «iniciativa» de la ruptura, distingue entre supuestos de asimilación a la fuerza mayor («ruptura imputable a la enfermedad», que llama) y supuestos de ruptura imputable a las partes.

La ruptura del contrato a causa de enfermedad del trabajador viene regulada casi exclusivamente en los convenios colectivos. La mayor parte de ellos contienen cláusulas que garantizan el empleo de los trabajadores enfermos durante períodos variables, así como el correspondiente subsidio a cargo de la Seguridad Social.

Finalizados estos «períodos de garantía», surge la duda de si el contrato de trabajo se extingue automáticamente, o si debe considerarse que la iniciativa de la ruptura corresponde siempre al empresario y solamente a él.

En ausencia de disposición convencional, la jurisprudencia atribuye generalmente la iniciativa de la ruptura al empresario, si bien en ciertas hipótesis sea posible admitir la posibilidad de «dimisión» por parte del trabajador.

Seguidamente la autora analiza la «responsabilidad del autor de la ruptura» (distinguiendo entre el despido «legítimo» y el despido «abusivo»), la «fecha efectiva» de la misma y las «incidencias financieras» de una tal ruptura del contrato.

Como conclusión la autora estima la ausencia de un régimen jurídico preciso de la *enfermedad del trabajador* (de regulación casi exclusiva en los convenios colectivos); ausencia que en sus propias palabras constituye un auténtico «vacío jurídico».

Jean Savatier cierra esta sección con su habitual colaboración de «jurisprudencia reciente en materia social».

Seguridad Social:

Pierre Flamme aporta un estudio titulado «La informática y la política social».

y René Bonnet e Yves Saint-Jours comentan la «Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social».

* * *

Este número de la revista que comentamos se cierra esta vez con una página «In Memoriam» de dos antiguos colabora-

dores de la misma: Pierre Voirin, decano honorario de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas de Nancy, fallecido el 10 de junio de 1972; y Jules Milhau, profesor de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas de Montpellier y miembro del Consejo Económico y Social, fallecido, a su vez, el 21 de agosto de 1972. JESÚS M. GALIANA MORENO.

INGLATERRA

BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

Noviembre de 1973.

L. I. ROBERTS: *The works constitution acts and industrial relations in west Germany: implications for the United Kingdom.*

Pretende este artículo poner de manifiesto las posibles implicaciones que para el sistema de relaciones industriales británico puede suponer la *Act Constitutions Work* alemana de 1972. Para conseguir su propósito debe comenzar por una exposición del sistema de relaciones industriales alemán a través del estudio de la mencionada disposición.

Su análisis comienza por la descripción de la estructura orgánica del sistema alemán. Los órganos que la componen son, en síntesis los siguientes: a) Los Consejos de trabajadores. b) Los Consejos de Compañía. Los primeros funcionan a nivel de establecimiento; los segundos son de constitución obligatoria para todas las sociedades con pluralidad de establecimientos. Las formas de constitución de unos y otros vienen reguladas por las disposiciones del acta. Si el Consejo de trabajadores reúne un número determinado de miembros, puede constituirse en

su seno un Comité de trabajadores, en proporción al número de miembros del Consejo. Estos Comités desempeñan las funciones diarias del Consejo, específicamente en aquellas materias que no requieren por la ley la expresada aprobación del Consejo en pleno: acuerdo de reuniones, distribución de información... Si se cumplen los requisitos para constituir el Comité, el Consejo puede formar otros Comités especializados, así: Comité de salarios o Comité social. Se regula el derecho de reunión del Consejo en horas de trabajo, dentro de la planta.

El acta de 1972 regula también el funcionamiento, composición y competencias de los Consejos de Compañía. Sus más importantes funciones son la emisión de directivas a los Consejos de trabajadores. Tiene importantes funciones en orden a la conclusión de acuerdos, puede regular la administración y supervisión de los acuerdos sobre obras sociales o de beneficencia, determinar el nivel de condiciones exigible a los nuevos empleados, tiene funciones acerca de la introducción de nuevos sistemas retributivos o de nuevos métodos de trabajo.

Finalmente, dentro de esta estructura orgánica, aparece el Comité económico, obligatorio en aquellas Compañías de más de 100 trabajadores, cuya función consiste en facilitar la discusión entre empleados y empresarios mediante la divulga-

ción de informes de naturaleza económica. Tienen derecho a ser informados de la situación económica y financiera de la Empresa y el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en este sentido puede ser denunciado ante el Tribunal de Arbitraje.

Tras esta exposición de carácter descriptivo, el autor se centra en el análisis de los Consejos de trabajadores, estudiando en concreto sus competencias en materia de personal y su relación con los Sindicatos. Así observa que se establecen poderes de codecisión en materia de personal. Pueden formular reparos a los cambios en cuestiones relativas al personal después de ser formulados, pero antes de ser implantados. Se requiere su aprobación a la hora de establecer criterios de selección de personal; pueden manifestar su disconformidad con los despidos y traslados si estiman que las decisiones no tienen justificación o pueden ser perjudiciales; se limita la libertad del empresario en orden a la adopción de medidas temporales respecto del personal. En cuanto a las relaciones del Consejo con los Sindicatos, el acta confiere derechos a éstos, así su presencia en reuniones y en el lugar de trabajo. Informes estadísticos han puesto, por otra parte, de manifiesto la alta relación existente entre sindicalización y participación en los Consejos de trabajadores. Respecto de sus relaciones con los trabajadores individualmente considerados, el acta establece el derecho de éstos a ser informados, a presentar quejas y objeciones, bien directamente, bien a través del Consejo.

Después de esta exposición de la normativa, analiza los resultados prácticos de los Consejos de trabajadores. Los informes muestran la actitud favorable de los trabajadores frente a estas instituciones lo que implica, por otra parte, una actitud responsable en orden a influenciar la política de la dirección en la planta

respectiva de temas tales como la seguridad en el trabajo, acuerdos sobre obras sociales, efectiva protección de los acci-dentes, etc. Respecto de la intervención en la negociación colectiva, pone Roberts de manifiesto su limitada capacidad de negociación, dado que el sistema de negociación colectiva alemán se caracteriza por acuerdos regionales, en los que la parte sólo puede ser representada por un Sindicato. Intervienen, sin embargo, como parte en la negociación colectiva a nivel de planta o establecimiento, desempeñando en este aspecto una importante función el Comité de salarios formado en el seno del Consejo.

Con referencia a las situaciones conflictivas que pueden plantearse, hay que tener en cuenta, señala el autor, la obligación legal de mantener y promover la paz y la armonía industrial dentro de la planta. Pero ello no implica que los miembros del Consejo que pertenezcan a un Sindicato no puedan participar en un conflicto conducido por su Sindicato.

Posteriormente analiza los efectos y problemas que ha planteado el acta y las diversas reacciones que se han producido por parte de los grupos políticos, de los Sindicatos y de los cuadros directivos de las Empresas.

Concluye afirmando que si bien los presupuestos sociopolíticos, económicos e incluso históricos no son los mismos, las relaciones industriales a nivel de planta en Inglaterra podrían beneficiarse de las innovaciones basadas en las prácticas germánicas. Dos razones fundamentales le inducen a tal afirmación: a) La tendencia a otorgar un papel efectivo al trabajo en las esferas de poder en las Empresas, tendencia no exclusiva de la normativa alemana, sino común a todos los países comunitarios. b) La posibilidad de utilizar a los *Shop Stewards* y a los *joint Shop Steward Committee* como instrumentos de estas innovaciones que aproximarán la estructura del sistema de relaciones

industriales británico al alemán y, por ende, situarse en una línea de reforma, tendencia generalizada en los países pertenecientes al Mercado Común.

E. H. PHELPS-BROWN: *New wine in old bottles: Reflections on the changed working of collective bargaining in great Britain.*

El tema del presente artículo viene constituido por un análisis de las consecuencias del cambio de la función económica y de los resultados de la contratación colectiva. Comienza su estudio desde una perspectiva histórica poniendo de manifiesto cómo en el período anterior a la primera guerra mundial la costumbre jugaba un papel decisivo a la hora de fijar el nivel de los salarios. Las expectativas de los trabajadores en cuanto a los incrementos salariales, como consecuencia de la importancia de este factor, era muy escasa. Sólo se realizaban pequeños ajustes. Por otra parte, las diferencias de niveles salariales entre unas regiones y otras era muy grande. En el mismo sentido había una estrecha interconexión entre el precio de venta del producto y el nivel de salarios. Las variaciones en los niveles retributivos eran debidos a consideraciones estrictamente comerciales. En este período, la contratación colectiva acerca de los salarios tenía dos funciones principales: ajustar el coste de la unidad de trabajo a las variaciones del valor añadido por hombre y decidir porcentajes en una consideración total de dicho valor.

En el período comprendido entre las dos guerras se introdujeron cambios en la situación anteriormente expuesta. La aparición de la Comisión de producción con funciones de control sobre los salarios hizo variar las expectativas de la clase trabajadora a la hora de determinar aquéllos. Los Sindicatos orientaron,

por otra parte, su actuación en orden a reducir las diferencias entre los niveles salariales de las diferentes regiones. A pesar de la existencia de estos factores positivos, las condiciones del mercado no permitieron cambiar de modo radical el papel de la negociación colectiva en la fijación de salarios.

Sin embargo, la segunda guerra mundial produjo un cambio revolucionario en las condiciones del mercado. El empeño del Gobierno en mantener un alto nivel de empleo, así como el aumento de la ayuda económica para asegurar la elevación progresiva de los costos, introdujo en la mesa de negociación una variable dependiente sobre los términos del acuerdo. Al no estar los niveles de fijación de los salarios constreñidos por las condiciones del mercado, las partes en la contratación colectiva tuvieron que acudir a otros módulos, lo que trajo consigo una mayor autonomía y, por consiguiente, mejores expectativas respecto de los incrementos salariales.

Los procedimientos de negociación cambiaron a su vez. Los Sindicatos dependían más de lo que sus miembros esperaban de ellos y redoblaron sus esfuerzos para conseguir acuerdos aceptables para la mayoría. En este sentido el crecimiento del poder de la huelga, como consecuencia de su influencia en los costos de producción, generó por parte del capital una posición favorable a las elevaciones salariales. La situación se mantuvo hasta mitad de la década de los sesenta; pero las condiciones del mercado cambiaron de nuevo. Los incrementos salariales trajeron consigo un mayor desempleo y una elevación del nivel de precios que progresivamente condujo a Gran Bretaña a la situación inflacionista en la que se encuentra inmersa.

¿Qué soluciones caben en la situación actual? La solución se encuentra, en opinión del autor, en limitar el papel inflacionista de la negociación colectiva sobre

los salarios. Es necesario optar en favor del mantenimiento de la prioridad de la estabilidad en el empleo sobre una fijación de salarios que genera situaciones de inflación.

Estima Phelps que es necesario surjan nuevas instituciones, cuyas funciones y estructura estén adaptadas a la relación de fuerzas actual. Como principios que

deben presidir estas instituciones, señala: la responsabilidad, la simultaneidad en la presentación de quejas y en el logro de acuerdos, y lo que él llama *fair relativity*, es decir, serenidad en las peticiones de mejores niveles de salarios. De esta forma cree poder alcanzarse en el futuro una situación más deseable que la actual. *M. ALVAREZ ALCOLEA.*

I T A L I A

IL DIRITTO DEL LAVORO

Número 1, enero-febrero 1973. Parte primera.

GIOVANNI PELLETIERI: *Ancora in tema di licenziamenti individuali: il licenziamento quale comportamento antisindacale, ex art. 28 dello statuto dei lavoratori.*

Ha señalado Ghezzi que el artículo 28 del Statuto es la clave del arco que asegura, en la práctica, la credibilidad de los principios y de gran parte de las disposiciones contenidas en el Statuto. De otro lado se ha observado que la formulación genérica de la norma deja un amplísimo margen de interpretación, lo que permitirá restringir los poderes del empresario, al reconocer al Sindicato la facultad de intervenir en las controversias que se produzcan en la Empresa, incluso cuando no esté en discusión un interés directo suyo. El precepto obliga a examinar la cuestión regulada, por otra parte, en el artículo 4.º de la ley número 604 de 1966 del despido individual basado en motivos sindicales.

La cuestión obliga a hacer referencia a los artículos 1.º y 4.º de la citada ley de 1966, el primero de los cuales señala que el despido sin justa causa es ilícito,

pero sin que establezca la ineficacia o invalidez del mismo, mientras que el artículo 4.º, al regular el despido por represalia, prevé la sanción de nulidad: tal problema parece resuelto por el artículo 18 del Statuto que establece un supuesto único para ambos casos. Y además establece una normativa nueva para el supuesto que el despido afecte a un dirigente sindical de la Empresa o a un componente de la «comisión interna». El juez, a petición conjunta del trabajador y del Sindicato en que aquel está encuadrado, puede disponer la inmediata reintegración del trabajador a su puesto.

El artículo 28 al normar el comportamiento antisindical entendido como comportamiento dirigido a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y de la actividad sindical, así como del derecho de huelga reconoce a los organismos sindicales que tengan interés, el derecho a recurrir ante el pretor, que en los dos días siguientes puede ordenar al empresario, «que cese en su comportamiento ilegítimo y que remueva los efectos del mismo». Lo que prohíbe, pues el artículo 28 puede incidir tanto sobre los derechos del Sindicato, como sobre el trabajador «por su afiliación o actividad sindical o por su participación en una huelga». El problema que se plantea el autor sobre estas bases previas, es el de la admisibilidad o no admisibilidad de

ta intervención del Sindicato, en base al artículo 28, en los supuestos de despido del trabajador por motivos sindicales. La solución que a tal cuestión da la jurisprudencia se basa en la «pluriofensividad» del despido por causas sindicales. Tal término, tomado del Derecho penal, hace referencia a aquellos actos que lesionan a la vez dos o más intereses jurídicos. Tal es el caso del despido del trabajador empeñado sindicalmente: tal acto afecta a dos sujetos: al propio interesado y al Sindicato a que está adscrito. Ello explica el doble tratamiento jurídico: La nulidad del acto, en base al artículo 4.º de la ley de 1966 y la inmediata reposición en el puesto, en base al artículo 18 del Estatuto.

El problema procesal que se plantea radica en determinar el concepto en base al cual concurren los sujetos —trabajador y Sindicato— ante el juez: intervención principal, intervención adyuvante autónoma o litisconsorcial e intervención adyuvante dependiente. Esta última es la recogida por la jurisprudencia, que según el autor no siempre puede ser admitida, ya que son muy diversas las situaciones concretas que pueden producirse, siendo posible que sea otra de las figuras procesales señaladas, la que mejor pueda servir para un caso concreto.

ANTONINO CATAUDELLA: *La "dignità" del lavoratore (considerazioni sul titolo primo dello statuto dei lavoratori)*.

La pretensión de conseguir que el hecho de prestar trabajo a otro no suponga para quien lo realiza una situación vejatoria, ha llevado a la doctrina a configurar, sobre la base de los distintos ordenamientos, la obligación del empresario de proporcionar ocupación adecuada y digna al personal a su servicio.

Es considerable la dificultad con que se encuentra el intérprete a la hora de

configurar las concreciones de tal obligación, ya que las disposiciones del ordenamiento suelen ser de una gran vaguedad, cuando no se limitan a señalar meras disposiciones programáticas, o en el mejor de los casos, a establecer las fronteras de forma negativa, dando al trabajador la posibilidad de rescindir el contrato cuando se produzcan actuaciones del empresario que supongan un atentado a la dignidad de la persona. Por ello resulta muy sugestiva la experiencia italiana de intentar concretar objetivamente el ámbito que tal obligación comporta, tal como aparece en el *Statuto dei Lavoratori*. Analizando sus preceptos sostiene Cataudella que la concepción de la «dignidad» en tal cuerpo legal es más completa y más amplia que la afirmación constitucional que establece la «igual dignidad social» de todos los ciudadanos, ya que mientras el artículo 3.º, 1, de la Constitución limita su protección al ámbito de las relaciones sociales, el Statuto no contiene determinación alguna del concepto, y además al dirigirse a establecer un régimen tutelar de la misma, no tiene por qué limitarse a la relevancia de la misma en el entorno social.

El fundamento de tal tutela dimana del hecho de que al ser el trabajo inseparable de la persona que lo presta, y al encontrarse ésta en una situación subordinada, si no se clarifican con precisión los límites de ésta, se corre el peligro de que el ejercicio de los poderes directivos que corresponden al empresario supongan un ataque a la «dignidad» que se predica.

Como manifestaciones de tal sistema de tutela, aparece en primer lugar la prohibición de imposición de sanciones sin audiencia previa del interesado, con lo que se traslada a la esfera laboral el principio de que nadie puede ser castigado sin ser oído, construido en otras ramas jurídicas (art. 7.º).

Igualmente se manifiesta tal protección

en la prohibición de encomendar al trabajador misiones distintas a las de la categoría que ostenta (art. 13), en el respeto a la esfera privada del trabajador —prohibición de control por medios audiovisuales a distancia o a través de personas cuyas funciones no sean conocidas por el personal (art. 3.^o), prohibición de control por medio de «visitas personales» (artículo 6.^o), prohibición de verificación de la idoneidad y de la enfermedad por enfermedad o accidente del trabajador (artículo 5.^o) y, por último, prohibición de indagar sobre las opiniones religiosas, políticas o sindicales (art. 8.^o).

ARMANDO FERRARI: *Dirigenti sindacali, aspettative sindacali, lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.*

El régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos sindicales electivos, va teniendo últimamente un proceso acelerado de perfeccionamiento, tanto en lo que se refiere al tipo o clase de garantías, como al elenco de supuestos, cada día en aumento, a que se extiende. No podía, pues, escapar tal cuestión a la consideración del legislador italiano del *Statuto dei Lavoratori*.

En este sentido, él mismo realiza un avance importantísimo, sobre la situación anterior, configurada básicamente por la vía de la contratación colectiva. De una parte se da cabida dentro del lenguaje técnico-jurídico a la expresión «dirigente sindical» y de otra el término «cargo sindical» adquiere una amplitud hasta ahora desconocida.

Sobre estas premisas Ferrari analiza la relación que se produce entre el cumplimiento de las obligaciones contractualmente asumidas y de las funciones inherentes al desempeño de tales cargos de representación sindical. El *Statuto* prevé una doble fórmula para que el trabajador pueda hacer frente a los dos tipos de

obligaciones: La posibilidad de quedar en situación de expectativa o la de utilizar permisos —retribuidos generalmente—. Al considerar conjuntamente los supuestos de desempeño de funciones públicas electivas y de funciones sindicales, el ordenamiento italiano está realizando una asimilación de ambas, de forma análoga a lo que dispone el Decreto 1.878/1971, de 23 de julio, en relación con el art. 67, 2, de la ley de Contrato de trabajo, en nuestro país. Es más, la configuración del supuesto es absolutamente paralela, ya que establece que la duración del permiso se extenderá al tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del mandato» y se exige también que quien haya de utilizarlo debe preavisar al empresario.—ENRIQUE RAYÓN.

LA RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 5, XXV, 1972.

UMBERTO CHIAPELLI: *Orientaciones y desorientaciones sobre el momento de perfección del Derecho a la pensión de invalidez (Según la Ley, la jurisprudencia y el Proyecto de reforma del proceso en materia de Previsión Social).*

El art. 60 del RDL de 4 de octubre de 1935 establece que el reconocimiento del derecho a la pensión de invalidez tiene efectos a partir del primer día del siguiente mes al de presentación de la solicitud. Es decir, que las circunstancias invalidantes que se toman en cuenta a efectos de su concesión son sólo las existentes en el momento de la solicitud. De esta manera se olvidan los posibles cambios que se produjeran por agravación o disminución (tratamientos recuperatorios) de tales circunstancias. Hasta es, por otra parte, el criterio que tra-

adicionalmente había mantenido la Corte de Apelación. Sin embargo, reiteradamente la doctrina ha manifestado el deseo de que, si dichas circunstancias cambiasen, de forma que se llegara al límite de una invalidez pensionable agotado el trámite administrativo y en vía contenciosa, el juez, pudiera constituir en ese momento el derecho, pero computándose a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud.

En cierto modo este criterio aparece recogido en la ley 18 de marzo de 1968, que ordenó a la Administración dictar una norma por la cual la pensión empezaría a computarse a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produzcan las condiciones para tener derecho a la pensión, si esto ocurriera después de presentarse la solicitud. La delegación normativa ha sido actuada por el art. 18 del DPR, 24 de abril de 1968, que, sin embargo, ha introducido un límite temporal: que la alteración de las circunstancias invalidantes se produzca antes de estimarse la solicitud, o, en su caso, rechazarse el consiguiente recurso administrativo. Tal limitación, criticada por la doctrina, ha sido olvidada por la Corte de apelación que reconoce el derecho, aún en el supuesto de que las alteraciones orgánicas sobrevinieran en la posterior fase jurisdiccional. Ahora bien puede ocurrir:

1.º Que el requisito de cotización durante el último quinquenio falte en el momento de reconocer el derecho. Ello es posible si se admite que desde el momento de la solicitud hasta el fallo por la Corte de Apelación puede transcurrir un tiempo incluso superior a cinco años. No obstante, dicho Tribunal, partiendo de la base de que el juicio sobre la existencia o no de una invalidez con derecho a pensión «se extiende a los presupuestos concurrentes para la constitución, y, por tanto, mantenimiento de la re-

lación de seguro», ha concedido pensiones a sujetos que, en base a la ley, no tenían derecho por faltar el presupuesto de la cotización.

2.º Reconocer el derecho a pensión según las condiciones en que se encuentre el sujeto en el momento de la decisión judicial, y admitido, por tanto, que éstas hayan cambiado desde la fecha de solicitud, supone hacer una decisión sobre un asunto cuyas características son distintas de las que aparecían en el momento de hacer la solicitud, lo que, en definitiva, conduce a una sentencia incongruente.

Desde luego la orientación de la Corte de Apelación es consecuente con la realidad del cambio fisiológico y la posible evolución de unas lesiones. Esto explica el criterio; pero no lo justifica. Para que así fuera sería necesario adecuar un procedimiento menos rígido y formalista que diera acogida a tales evoluciones y en el que la decisión se adoptara por jueces arbitrales asesorados técnicamente y con orientaciones más realistas.

En este sentido el artículo 11 del Proyecto de reforma del proceso en materia de Trabajo y Previsión Social ha previsto la valoración de las alteraciones funcionales que pudiera sufrir el sujeto durante la tramitación del juicio. De todas formas el problema no queda resuelto, pues, si bien puede ser válido para el supuesto de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sobre los que se haya producido una intercurrentia hasta evolucionar la invalidez actual sobre la cual se decide, dicha norma no podrá ser aplicada en el supuesto de la «pensión privilegiada de invalidez» cuya concesión está condicionada a que la invalidez sea consecuencia directa del trabajo que ejecutara, excluyéndose así su aparición por evoluciones posteriores.

FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

ECONOMIA & LAVORO

[Rivista bimestrale di politica economica e sindacale]

Edizioni Cedam, Padova

Año VII, núm. 2, marzo-abril 1973.

LEONE IRACI: *Note sull'economia del progresso tecnico: come la cattiva tecnologia caccia la buona*. Págs. 163-209.

Los grandes desajustes sociales que generan los modernos procesos de producción capitalista, señaladamente el acusado nivel de desempleo, se explican en gran medida a través de lo que el autor constata como el proceso de «irracionalización en el empleo de los recursos». Arranca el fenómeno de la divergencia entre *optimum social* y *optimum privado* en la elección de la composición de la producción, esto es, al decir de Iraci, en la divergencia entre relación producto privado/costo privado y producto social/costo social.

Los aspectos irracionales en los procesos económicos capitalistas no se manifiestan de modo exclusivo como disociación o divergencia entre óptimo social y óptimo privado en la utilización de recursos económicos. Antes al contrario, gran parte de las decisiones socialmente irracionales son, al propio tiempo, desviaciones del óptimo privado en sí mismo considerado, circunstancia que apunta necesariamente a fenómenos de «suprairracionalización» (expresión introducida por el autor por analogía al término «suprabeneficio»).

Amén de una detallada descripción de las manifestaciones básicas de los fenómenos de irracionalización (dependencia tecnológica de los países del Tercer Mun-

do, existencia de sectores atrasados en el seno de la economía nacional, etc.), el autor se ocupa, tal vez en la aportación más valiosa del ensayo, de la etiología de los fenómenos descritos. No tanto en factores derivados exclusivamente del funcionamiento del mecanismo de mercado, cuanto en el papel desempeñado por la tecnología en los comportamientos económicos, radica la explicación de la tendencia permanente a la irracionalidad. Desempeña un papel decisivo al respecto lo que el autor denomina «superstición tecnológica», esto es, la actitud generalmente subconsciente, aun cuando en ocasiones sea perceptible cierto grado de consciencia, en cuya virtud el uso y la producción de tecnología son asumidos por los sujetos económicos como un fin en sí.

Semejante actitud se despreocupa del entorno social en que forzosamente se sitúa la inversión tecnológica, llegando, incluso, a desviarse de una línea racional en la explotación de los recursos. Así, los elevados costes de la producción tecnológica pueden ser olvidados ante el afán de conseguir una tecnología avanzada, cuyos resultados devienen, en ocasiones, dudosos desde un punto de vista estrictamente económico y, a buen seguro, desde perspectivas sociales.

Determinadas medidas de índole fiscal pueden contribuir a paliar semejante situación. El autor propone la instauración de un impuesto, cuya alta cuota obligue al empresario que desee evitar su incidencia a reconsiderar las decisiones económicas y a racionalizar la utilización de los factores productivos. Se busca, en general, alcanzar una finalidad social en la pura decisión técnico-económica. El autor plantea cumplidamente los pormenores fiscales de dicha medida impositiva.

FERDINANDO CHIAROMONTE: *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano* (II). Páginas 211 a 241.

Constituye la temática del presente ensayo, que aparece publicado en tres números de esta revista, la relación entre acción sindical y organización del trabajo, es decir, la asunción por parte del movimiento obrero y sindical de posiciones reivindicativas frente a los aspectos que derivan de la organización científica del trabajo. La estrategia, en definitiva, de los trabajadores ante la racionalización productiva y poder organizativo del empresario.

La primera parte del trabajo, publicado en el número correspondiente a los meses de septiembre-octubre de 1972 de la presente revista (*L'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana; i problemi del movimento sindacale italiano*, I) se ocupa singularmente de la evolución de la teoría y la práctica de la organización del trabajo en la industria estadounidense, con especial atención a las técnicas de *job design*. El autor centra el tema general, en esta segunda parte del trabajo, en torno al panorama laboral en Italia, cuyo análisis concluye extrayendo las oportunas hipótesis de trabajo, en la última parte del debate (número mayo-junio 1973, del que nos ocuparemos en su momento).

Se constata, por lo pronto, un desinterés por el presente tema, no ya a nivel de estudios teóricos, sino incluso entre los mismos dirigentes industriales, ausencia que permite hablar al autor de «ignorancia organizativa» del capitalismo italiano.

Si bien, el sindicalismo obrero en Italia presenta una característica notable que le diferencia en gran medida de otras experiencias sindicales comparadas. A través de un largo proceso interno, la ac-

ción sindical obrera italiana ofrece una plataforma reivindicativa tendente a debilitar el poder organizativo del empresario. El movimiento obrero y sindical se ha ocupado en los últimos años en Italia, de forma singular, de los problemas de organización del trabajo. Esquema combativo que contrasta, ciertamente, con otras situaciones (el sindicalismo estadounidense, de forma señalada) en donde la preocupación primordial de la acción obrera radica en la retribución de la fuerza de trabajo, postergando los aspectos derivados de la producción dentro de la fábrica (1).

Característica dominante del sindicalismo obrero italiano que, en tesis del autor, no se manifiesta únicamente en los últimos años. La atención del Sindicato por la organización del trabajo es visible en Italia, señaladamente, a partir de la segunda posguerra mundial.

(1) Es significativa, al respecto, la consideración de dos importantes manifestaciones de la acción reivindicativa obrera en los últimos años en el panorama sindical comparado. Por un lado, el importante conflicto sindical entre la General Motors y el Sindicato americano del automóvil UAW (United Automobile Workers) (finales de 1970). El acuerdo suscrito tras los meses de pugna sindical acoge en gran medida las reivindicaciones trabajadoras: aumento salarial del 7 por 100, mejoras de las pensiones y de las percepciones por antigüedad, incremento de los períodos de vacaciones. Por otra parte, la Federazione Lavoratori Metalmeccanici (el más fuerte Sindicato de categoría en el sector industrial en Italia), con ocasión de la renovación del contrato colectivo en octubre de 1972, plantea una situación reivindicativa que apunta no sólo hacia un mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino a una auténtica transformación de la organización de trabajo, cuestionando el tipo de jerarquía preexistente.

Ambas situaciones sirven para evidenciar, como muestra de una realidad generalizada, los caracteres propios de las metas perseguidas por el movimiento sindical italiano.

Tratando de verificar hipótesis semejante, el autor examina los pormenores de la acción sindical obrera en Italia a través de diversos períodos históricos: a), de 1945 a 1950, en donde se plantean las bases de la reconstrucción del país tras la caída del aparato fascista; b), de 1950 a 1960, período en que se trazan los perfiles del desarrollo económico italiano que ha de caracterizar los años sucesivos; c), de 1960 a 1963, en que se alcanza la cota más alta del *boom* económico y comienza la iniciativa espontánea de la base trabajadora (nacimiento, al propio tiempo, de la negociación colectiva a nivel de empresa); d), de 1964 a 1968, con el surgimiento de síntomas de crisis económica. Se aplazan las conclusiones para la última parte del trabajo que se publica en el número siguiente de la presente revista.

o o o

Contiene el número que comentamos las habituales secciones de relaciones industriales.

Por lo que se refiere a las relaciones contractuales en Italia (a cargo de Alberto La Porta y Doménico Valcani), se analiza la evolución de la negociación colectiva durante los meses de febrero y marzo de 1973, así como de la negociación de empresa con singular referencia a los convenios Cantoni y Zanussi.

La sección de relaciones contractuales en la Comunidad europea (a cargo de Mario Serpi) se ocupa de ciertos temas sindicales en Alemania (conflicto en la IG-Metall, renovaciones de convenios colectivos, reforma del empleo público y de formación profesional), Francia (la agitación obrera en la Renault), Inglaterra (el programa del TUC y Labor Party frente al plan conservador anti-inflación), Dinamarca (huelgas tras treinta y siete años de paz social). Se concluye con una referencia a la fundación de la Confede-

ración Europea de Sindicatos, que integra las organizaciones de países al margen de la Comunidad Económica Europea. M. CARLOS PALOMEQUE.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALI

Julio-agosto 1973.

L. VENTURA: *Sciopero economico, Sciopero sindacale e Sciopero politico nella tutela dello Statuto dei Lavoratori. Note in tema de costituzionalità.*

Surge este artículo como comentario a tres recientes decisiones judiciales que plantean el tema de la constitucionalidad de los artículos 15 y 28 del *Statuto dei lavoratori*, por estimar que tales normas atribuyen una tutela excesivamente amplia de derecho de huelga.

Considera Ventura que el problema de la constitucionalidad no puede plantearse correctamente sin haber interpretado antes las dos normas en discusión y sin haber intentado su encuadramiento sistemático tanto en las disposiciones del *Statuto* como en las normas contenidas en la Constitución y en otras leyes ordinarias.

El artículo 15, en cuanto al problema aquí tratado, prohíbe los actos discriminatorios del empresario contra el trabajador, como consecuencia de su participación en una huelga. El artículo 28 permite al *pretore* actuar frente al comportamiento del empresario dirigido a impedir o limitar el ejercicio de la libertad o de la actividad sindical, así como del derecho de huelga. El problema, en opinión de Ventura, está en determinar el concepto de huelga, poniendo de relieve cómo el artículo 15 y el artículo 28 sitúan en el mismo plano tutelar en igual medida la actividad sindical y la huelga, indicando también la estrecha correlación entre los dos fenómenos.

En la valoración de las dos normas no se puede, por tanto, dejar de tener presente que la característica fundamental de la actividad sindical en Italia después de la caída del fascismo, ha sido la de no estar constreñida a una misión estrictamente económica o empresarial, sino que se ha caracterizado por la amplitud de objetivos. Esta es, por consiguiente, la actividad sindical que pretende tutelar el *Statuto*. Pues bien, el legislador preveyendo similar tutela para la actividad sindical y para la huelga, dada la estrecha correlación entre ambas, no puede haber considerado la huelga como un hecho caracterizado por objetivos más limitados que aquéllos que son propios de la actividad sindical.

Sin embargo, considera que deben establecerse diferenciaciones entre la huelga sancionada en el artículo 15 y la citada en el artículo 28, diversidad puesta de manifiesto por el hecho de que este último se refiere al derecho de huelga, mientras que el primero se refiere a un dato fáctico: participación en una huelga. Como muestra evidente de esta diversidad, señala la distinta legitimación de las acciones contenidas en los referidos preceptos: organizaciones sindicales, según el artículo 28; trabajadores afectados, según el artículo 15. En opinión de Ventura, la huelga a que se refiere el artículo 28 es la huelga sindical, mientras que el artículo 15 se refiere no sólo a la huelga sindical sino incluso a la proclamada por motivos estrictamente políticos.

Con referencia a la posible anticonstitucionalidad de los repetidos artículos, cree necesario deshacer un doble equívoco. El primero de ellos viene dado por la convicción de que el artículo 40 de la Constitución constituye el módulo según el cual debe ser valorada la legitimidad constitucional de los artículos 15 y 28 del *Statuto*. El error que vicia tal razonamiento es, a su parecer, evidente. Una

cosa es que una norma que prohibiese la huelga resultase anticonstitucional en los límites dentro de los cuales está garantizada la huelga en el artículo 40 de la Constitución, y otra cosa distinta es la existencia de una norma que tutela al trabajador más allá de las previsiones constitucionales. En su opinión, el contenido y los límites del citado artículo 40 no tienen nada que ver con el problema de la constitucionalidad de los preceptos discutidos. Si alguna relación existe entre el artículo 40 y el *Statuto*, opera de modo inverso. La misma Corte Constitucional ha declarado que el concepto de huelga acogido en dicho artículo 40 se liga al origen y a la función atribuida al mismo en la actual fase histórica. Esto significa que el concepto de huelga puede sufrir sucesivas evoluciones que pueden influir en el contenido y en la interpretación del repetido artículo 40.

El segundo equívoco al cual hace referencia está constituido por el gran relieve que se intenta dar a un pretendido contraste entre la plena libertad de huelga y el correcto funcionamiento de la representación parlamentaria. No deja de reconocer Ventura que el problema de la relación entre libertad de huelga y sistema parlamentario se coloca en el amplio abanico de problemas relativos a la relación entre los derechos de libertad y los métodos de gestión del poder político, pero considera esta temática extraña al *Statuto*. En su opinión, el artículo 15 y el artículo 28 tienden a impedir que la voluntad de los trabajadores sea coartada no por el Estado sino por los empresarios. Restituir a los empresarios los poderes que han perdido con el *Statuto* no significaría poner al Parlamento y a la autoridad pública al resguardo de las huelgas políticas, supondría únicamente restituir una función de selección y de control a sujetos privados que, ciertamente, no usarían de sus poderes en función del interés público.

U. NATOLI: *Sciopero e Statuto dei lavoratori*.

Constituye este artículo una crítica de la posición que adopta determinado sector de la doctrina al negar el derecho de huelga por colocarse *extra ordinem*. Aceptar esta posición —dice Natoli— llevaría implícito el aceptar un *ordo naturalis* que traería consigo el disfrute de un hombre por otro. Un orden cuyas consecuencias evidentes serían la acaparación de la riqueza por unos pocos con exclusión de los demás, o bien el empleo en su propio provecho y a precio de mercado por los detentadores de los medios de producción, de la fuerza de trabajo de los excluidos de la posesión de aquella riqueza.

Sus primeras críticas concretas se dirigen a aquéllos que plantean la ilegitimidad de los artículos 15 y 28 del *Statuto dei lavoratori* por no hacer la distinción entre huelga legítima e ilegítima, basados en la consideración de que el derecho de huelga, como todo derecho subjetivo, encuentra sus límites en la necesidad de no colisionar con otros derechos. Estima Natoli que esta posición doctrinal, al no encontrarse los límites referidos ni en las normas constitucionales ni en las ordinarias, ha dado lugar a la «caza del límite». De aceptar esta postura —afirma textualmente—, las huelgas se convertirían «en una desinteresada manifestación deportiva puesta en práctica para una colectividad de autolesionados, aparentemente maduros, para un período de vacaciones neuropsíquicas».

El error fundamental que observa en estas posiciones doctrinales y jurisprudenciales es que desconocen las funciones asignadas al derecho de huelga por la Constitución. De ahí surgen absurdos como la idea de subordinar el derecho de huelga a cánones civilistas como la buena fe o el daño injusto o pretender

normalizar un fenómeno en sí anómalo, hechos que, en su opinión, constituyen no sólo un absurdo lógico sino también histórico. En el mismo sentido critica a aquellos que estiman que en la Constitución se establece una jerarquía de valores y que otros derechos priman sobre el de la huelga.

Estima Natoli que la superestructura propugnada o deducida de la Constitución no es la de una democracia formal sino la de una democracia que tiene por objeto remover los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad e igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la libertad humana para realizar, por tanto, la efectiva participación de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país. No se puede, por consiguiente, hablar de escala de valores y desconocer el peso de ciertos instrumentos, como el derecho de huelga, para la realización de los objetivos señalados.

Analiza posteriormente los artículos 15 y 28, en cuanto tienden a impedir las prácticas discriminatorias y el comportamiento antisindical del empresario. Considera que no podía, en estos artículos, definirse la huelga legítima, por cuanto este concepto no debe ser determinado apriorísticamente, sino que debe hacer referencia a la experiencia sindical y a la lucha de los trabajadores. Por ello, no puede producirse una reglamentación del referido derecho. Por esta razón considera que el hecho de que los artículos 15 y 28 del *Statuto dei lavoratori* no hagan distinción entre huelgas legítimas e ilegítimas, no los convierte en anticonstitucionales.

G. GIUGNI: *Il Sindacato rappresentativo nello Statuto dei lavoratori*.

Afirma Giugni en el inicio de este artículo que el derecho sindical, a la hora

de establecer normas relativas a los sujetos sindicales o a su actividad, raramente ha podido prescindir del criterio de representatividad. En este sentido estima que el artículo 39 de la Constitución es una norma dirigida a establecer un criterio de representatividad.

Según el autor, el *Statuto dei lavoratori* ha afrontado el problema de la representatividad en dos normas distintas: el artículo 19 y el artículo 28. El elemento de cohesión entre ambos es referir el citado criterio a índices de eficacia organizativa en orden a la tutela de los derechos concedidos por las normas.

Respecto del criterio de representatividad se plantea Giugni los problemas derivados de la posible anticonstitucionalidad de la norma en cuanto al establecer la posibilidad de representaciones sindicales de Empresa, puede atentar contra la libertad sindical reconocida en el artículo 39 de la Constitución y manifestaba expresamente en el artículo 14 del propio *Statuto*. Considera el autor que el artículo 19 lo único que hace es seleccionar, dentro de las posibles organizaciones sindicales que se puedan constituir con base en el artículo 14, un grupo determinado (la representación sindical de Empresa) para darle un tratamiento específico en orden a la actividad de éstas. De esta argumentación deduce que no hay violación de la libertad sindical. La violación se produciría si el artículo 19 pusiese límites a la constitución de organizaciones sindicales en el lugar de trabajo, pero lo único que hace es extender el ámbito de la tutela de libertad sindical a la tutela de la actividad, respecto de aquellas organizaciones dotadas de representatividad efectiva. Respecto de la posible transgresión del principio de igualdad sancionado por

el artículo 3.º de la Constitución, estima que el citado artículo 19 coloca en posiciones ventajosas a determinadas organizaciones sindicales, en cuanto considera que en orden a una efectiva tutela de la actividad sindical, una atribución generalizada de representatividad sería no sólo inoportuna sino contraproducente. Considera, en conclusión, que el criterio de representatividad adoptado por el artículo 19, al concederla a las organizaciones sindicales de Empresas vinculadas a organizaciones extra-empresariales, entra dentro de una línea coherente por estar fundado en un dato típico de la experiencia sindical italiana.

Respecto del criterio adoptado en el artículo 28 del *Statuto dei lavoratori*, deduce Giugni las siguientes consecuencias: en primer lugar, el citado precepto pone de manifiesto la posibilidad de elección entre diversos criterios de representatividad de acuerdo con el fin perseguido por las normas; en segundo lugar, considera que la atribución exclusiva de la legitimación ex artículo 28 al Sindicato, o mejor dicho, a las organizaciones sindicales mencionadas en el referido artículo, encuentra su justificación por cuanto con el citado precepto se intenta defender un interés colectivo, quedando siempre abierto al trabajador singularmente considerado, el procedimiento ordinario.

Concluye Giugni su artículo afirmando que no existe contradicción entre los criterios adoptados en el artículo 19 y en el 28 del *Statuto dei lavoratori*, sino que responde a problemas distintos. El criterio adoptado por el artículo 28 es más amplio por cuanto tiene un ámbito de aplicación mayor y exige un criterio de representatividad idóneo para cubrir un campo más vasto que el del artículo 19, pero ello no significa que estén en contradicción.

V. DI NUBILA: *Lo Statuto dei Lavoratori Dinanzi alla Corte Costituzionale. Questione relativa all'art. 28.*

Intenta analizar Di Nubila el importante papel que ha jugado el artículo 28 en la desmitificación del aspecto falsamente igualitario de la jurisprudencia. Según el autor, se ha visto que parte de la Magistratura quería y otra parte no, actuar plenamente la ley; se ha visto de qué parte estaban los sostenedores de la estricta legalidad; mientras los jueces conservadores han dejado muchas veces sin efecto la aplicación del *Statuto*; los jueces progresistas, por el contrario, han respetado siempre sus preceptos.

En orden a confirmar estas aseveraciones analiza tres recientes sentencias de tres Tribunales de instancia que han dado lugar al planteamiento de cuestiones sobre la anticonstitucionalidad del artículo 28 del *Statuto*.

La primera de ellas estimaba que el artículo 28 era una interpretación legislativa parcial del artículo 39 de la Constitución. Considera Di Nubila que el artículo 28 no desarrolla únicamente ese precepto constitucional, sino, en la misma medida, otros. También se negaba la legitimación, en la decisión comentada, por falta de personalidad jurídica, al no haberse inscrito el Sindicato actuante en el Registro. Respecto de este problema estima el autor que el artículo 36 del *Codice Civile* establece la posibilidad de actuar en juicio de las asociaciones no reconocidas.

La segunda decisión comentada basaba la ilegitimidad constitucional del artículo 28 en que suponía el desamparo del empresario frente a formas de huelga ilegítima, como podían ser las políticas. Respecto de este problema Di Nubila recuerda la conexión entre reformas de política general y reivindicaciones de la clase trabajadora, puesta de manifiesto en las consultas hechas a los Sindicatos por el po-

der público a la hora de plantearse reformas legislativas.

La tercera decisión basa la ilegitimidad constitucional del tantas veces citado artículo 28, en varios puntos. El primero de ellos, la desigualdad, por cuanto el artículo 28 supone dotar al trabajador de medios rápidos para actuar contra el empresario, mientras que éste sólo dispone de medios lentos, costosos e insuficientes: la vía penal. Responde el autor a esta objeción, estimando que la sentencia en cuestión desconoce la existencia de un poder jerárquico, en virtud del cual puede aplicar sanciones sin intervención de la autoridad judicial, si bien las más graves están sometidas a control. Estima que aceptar la tesis de la sentencia supondría invocar el artículo 3.º de la Constitución en defensa de posiciones de poder frente a los débiles. El segundo argumento en el que se apoya la sentencia comentada para declarar la ilegitimidad constitucional del precepto comentado, es la posible falta de responsabilidad de las asociaciones sindicales. Considera Di Nubila que el procedimiento civil no exige más que el nombre, apellidos y lugar de residencia del que ejercita la acción y que es fácil para el empresario, en el procedimiento previsto en el artículo 28, comprobar la legitimación de la asociación sindical. Más fácil que en el supuesto, dice irónicamente, de las sociedades fantasmas que encubren a otras. El tercer argumento invocado por la resolución analizada es que reconocer la exclusiva legitimación del Sindicato nacional supondría que la justicia perdería toda su seriedad. Responde Di Nubila que si la justicia se convierte en poco seria cuando se corre el riesgo de que sea rápida, la única justicia, dice, sería la lenta, esto es, la ineficaz y, por ello mismo, la injusta. El cuarto argumento es la ejecución provisional de la decisión judicial que supone una posición de deterioro para el empresario. Sin embargo, considera Di Nubila que el juez

olvida la existencia de otros procedimientos de inmediata ejecutoriedad en el ordenamiento procesal.

Finalmente, estima el autor que el argumento más peligroso, invocado en las tres decisiones comentadas, es el de la desigualdad, en cuanto supondría una indefensión del empresario. Contra ello afirma que en el procedimiento del artículo 28, no se produce indefensión alguna, por cuanto en un período breve el juez escucha a las partes, recoge información de testigos y documental, concentrando en pocos días, cuanto, por hábito mental o por pereza profesional, se hace normalmente en meses o años.

C. LAVAGNA: *Considerazioni sull'art. 15, lett B, dello Statuto dei Lavoratori.*

Intenta Lavagna en el presente artículo proceder a una interpretación del apartado b) del artículo 15 del *Statuto dei lavoratori* desde la perspectiva de las normas constitucionales. Considera que el artículo 40 de la Constitución italiana, al regular el derecho de huelga, introduce dos normas: en primer lugar, invalidar las disposiciones incompatibles con el referido precepto; por otra parte, solicitar una intervención legislativa en orden a determinar los límites del ejercicio del mismo.

Cierto sector doctrinal ha estimado que al no haber procedido el legislador a una regulación específica de los límites del derecho de huelga, éstos deben deducirse no sólo de la interpretación sistemática del precepto constitucional, sino también de los principios y normas presentes en la legislación. De esta forma, encuentra dos órdenes de límites: el primero estableciendo qué manifestaciones pueden encuadrarse dentro del concepto de huelga; el segundo, estableciendo, en base a las normas contenidas en la legislación ordinaria, las restricciones en el ejercicio del referido derecho. En base a ello, con-

sideran que el apartado b) del artículo 15, al establecer la nulidad del despido de un trabajador caso de participar en una huelga, viene limitado por la individualización de la huelga como supuesto de hecho y por la legitimidad o no de las específicas consecuencias a aquél ligadas. Como resumen de estas consideraciones, los autores adscritos al citado sector doctrinal, estiman que la huelga a la que hace referencia el precepto objeto de análisis ha de ser legítima.

No considera Lavagna que sea ésta la interpretación más correcta del referido precepto, desde una interpretación lógica del mismo. En su opinión, la huelga a la que se refiere el apartado b) del artículo 15 del *Statuto dei lavoratori* es cualquier clase de huelga, con independencia de que sea o no legítima, ya que lo que trata de evitar es el ejercicio inmediato por el empresario del despido, aun siendo éste operante sólo provisionalmente.

La objeción que pudiera plantearse sobre la pretendida anticonstitucionalidad de esta interpretación no debe ser tenida en cuenta, según Lavagna, en orden a las siguientes consideraciones. Si el artículo 40 de la Constitución habilita al legislador ordinario para introducir límites al ejercicio del derecho de huelga, lo habilita también para, teniendo en cuenta los diversos casos y supuestos de hecho que pueden operar, establecer límites diversos, y, por añadidura, ningún límite. De esto se sigue que la ley ordinaria puede regular el derecho de huelga *tout court*, con independencia del hecho de que los límites, operantes para otros fines, deban resultar observados. En esta actuación el legislador debe respetar las normas de carácter constitucional. Pues bien, el artículo 15, apartado b), puede, en su opinión, ser interpretado en el sentido de hacer nulo el despido incluso en el supuesto de huelga ilegítima, en cuanto tal disposición no sólo no contrasta con ningún principio constitucional, sino que, por añadi-

dura, va dirigido a actuar la tutela constitucional del trabajo. La norma sería anti-constitucional si las consecuencias específicas ligadas a la huelga estuvieran prohibidas por la constitución, pero este supuesto, al decir de Lavagna, no es el contemplado en el artículo 15, aparta-

do b), por cuanto sólo afecta a la inmediata ejecutividad del despido, aun teniendo en cuenta la provisionalidad de éste, pero no afecta a los límites que para otros fines puedan operar en el ejercicio del derecho de huelga.—VI. ALVAREZ ALCOLEA.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: JESÚS FUEYO ALVAREZ

Secretario: MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ

Secretario adjunto: EMILIO SERRANO VILLAFANE

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

Sumario del núm. 197 (septiembre-octubre 1974)

Estudios:

Gonzalo Fernández de la Mora: «La crítica balmesiana del estado demoliberal».

Ricardo Campa: «El sindicalismo como intermediario del conflicto entre la sociedad civil y la sociedad política».

Emilio Serrano Villafañe: «El realismo filosófico en Santo Tomás».

Dalmacio Negro Pavón: «Lo público y lo privado».

Jorge Uscatescu: «Aniversario de Emmanuel Kant».

Bonifacio García Solís, O. P.: «El fenómeno del hambre y la teología moral».

Notas:

Alfonso Rodríguez Palencia: «Alienación».

José Luis Porto Riveira: «El tema de la alienación en Juan Jacobo Rousseau».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	700,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	15,— \$
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)

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 17,5x25 cms. Edición 1971. 256 págs. Colección «Biblioteca de Cuestiones Actuales».

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

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

Precio: 225 ptas

FORMACION Y APLICACION DEL DERECHO. ASPECTOS ACTUALES

Por José María MARTIN OVIEDO. Un volumen en rústica de 15,5x21 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.

UNIVERSIDAD Y POLITICA. TRADICION Y SECU- LARIZACION EN EL SIGLO XIX

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

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

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

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

Precio : 250 ptas.

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel ALONSO OLEA, Juan I. BERMEO GIRONÉS, José M.º BOGUSA OLIVER, Antonio CARRO MARTÍNEZ, Manuel F. CLAVERO ARÉVALO, Rafael ENTRENA CUESTA, Tomás Ramón FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José A. GARCÍA-TREVÍJANO 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 ALONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 74 (mayo-agosto 1974)

ESTUDIOS:

- J. González Pérez: «Los efectos de la inscripción de los actos administrativos».
- R. Martín Mateo: «El control de las transferencias tecnológicas».
- M. Baena del Alcázar: «Una primera aproximación a la nueva ley de Colegios profesionales».

JURISPRUDENCIA: I. *Comentarios monográficos*

- J. M. Castells Arteché: «Un aspecto del valor tributario de los expedientes administrativos».

II. *Notas*

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

CRÓNICA ADMINISTRATIVA: I. *España*

- S. Alvarez Gendín: «La reforma de lo contencioso-administrativo en el Proyecto de Bases de la ley Orgánica de Justicia».
- V. Rodríguez Vázquez de Prada: «En torno a las Segundas jornadas de la función pública».

DOCUMENTOS Y DICTÁMENES:

«Proyectos de ley de Bases del Régimen local».

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:

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

REVISTA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO REAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FUYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA, Antonio DE LUNA GARCÍA (†), Enrique MANERA RUGUEYRA, 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 CASTILLA

Secretario:

JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 134 (julio-agosto 1974)

Estudios:

- «De los "veranos calientes" a los "años calentados"», por José María Cordero Torres.
- «El actual y complejo trance de Norteamérica y de la Europa comunitaria», por Camilo Barcia Trelles.
- «Francia: en busca de nuevos horizontes», por Stefan Glejdura.
- «La tensión idealismo-realismo en la vida internacional», por Leandro Rubio García.
- «Los convenios pesqueros. Anotaciones a las multilaterales y bilaterales en las que España es parte», por Eduardo Vilariños Pintos.
- «Número de Estados que ingresarán en las Naciones Unidas en los próximos años», por Juan Aznar Sánchez.

Notas:

- «La realidad tunecina en la evolución del Magreb», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Comentarios a la Declaración Atlántica», por Fernando de Salas López.
- «El CARIFTA y el CARICOM. La integración económica en el Caribe británico», por Luis Mariñas Otero.
- «El desarrollo de la Costa de Marfil. La obra de Hophouet-Eboigny un estadista ejemplar», por Julio Cola Alberich.
- «Energía nuclear en Europa», por Stefan Glejdura.
- «Estado ruso e inglesia rúthena (I)», 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 ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: **RODOLFO ARGUMENTERÍA**

Carlos AGULLÓ CAMPOS-IERRERO. César ALBEÑANA GARCÍA QUINTANA. Enrique BALLESTERO PANEJA. José María BEASCORCHEA ARIZETA. Lucas BELTRÁN FLORES. Ramiro CAMPOS NORDMANN. Carlos CAMPOY GARCÍA. Francisco DOMÍNGUEZ DEL FRÍO. Manuel FUENTES IRRIZOZQUI. José GONZÁLEZ PAZ. José ISBERT SORIANO. Julio JIMÉNEZ GIL. Teodoro LÓPEZ CUESTA. Mariano MARTÍN LOBO. Gonzalo PÉREZ DE ARMIÑÁN. José Luis PÉREZ DE AYALA. Andrés SUÁREZ GONZÁLEZ

Secretario: **RICARDO CALLE SAIZ**

Sumario del núm. 67 (mayo-agosto 1974)

Artículos:

Andrés Santiago Suárez Suárez: «La estructura financiera óptima de la firma y la tasa de retorno requerida».

Carlos Romero: «Modelos de selección de carteras de valores bursátiles, con aplicaciones a las bolsas españolas».

Cecelino Rodríguez Escudero: «Política económica regional: Algunas consideraciones».

Enrique Mut Rébola: «El desarrollo económico y social aproximadamente a una síntesis de la teoría económica».

Luis Ruiz-Maya: «Análisis dinámico de la variación del número de explotaciones agrarias entre los censos de 1962 y 1972».

Documentación:

F. Ianga Mora: «O. C. D. E.: El impuesto negativo sobre la renta, una propuesta en Inglaterra».

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA 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 Hiegel 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:

LIBRERÍA CIENTÍFICA DEL C. S. I. C.

Duque de Medinaceli, 4. MADRID-14

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.

Centro de Publicaciones.—Director: Fernando Martínez Candela

Sumario del núm. 52 (abril 1974)

Estudios y técnicas:

«Una experiencia histórica. Informe sobre los Cursos Nacionales de Orientación, programados por la Delegación Nacional de Organizaciones (1957 a 1966)», por Fernando Martínez Candela.—«Estudio de las actitudes sexuales», por Alfonso Álvarez Villar.—«Visión psico-social del suicidio en los jóvenes», por Beatriz de Armas Serra.—«Presencia juvenil en la radio», por José Villegas Llamas.—«Algunos aspectos del lenguaje publicitario», por Chis Pratt.—«Metodología y fuentes del derecho de menores», por Luis Mendizábal Osés.

Informes, síntesis y recensiones. 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

REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director : JORGE XIPRA HERAS

Sumario del núm. 24 (segundo semestre 1974)

La comunicación en la gran ciudad

I. La comunicación humana en la gran ciudad:

- Luis Jegaz Lacambra: «La comunicación humana en la gran ciudad».
- Maurice Namant: «La communication humaine dans la grande ville».
- Edmond Radar: «Symbolique de l'espace urbain et communication interpersonnelles».
- Pavel Campeanu: «Une culture du dérisoire».
- Jacques Austruy: «La communication économique dans la société urbaine».
- Dalmacio Negro: «La gran ciudad, ¿espacio ecológico?».
- Pedro José Frías: «La comunicación humana en la gran ciudad».

II. Información y participación en el medio urbano:

- Georges H. Mond: «L'information dans les grandes villes».
- Robert Hennart: «Comment l'information locale pourrait-elle mieux assurer l'intégration des citadins?».
- Roger Girod: «Communications et participation politique en milieu urbain».
- César Enrique Romero: «Comunicación, información y participación».
- Domenico de Gregorio: «L'informazione nella grande città».
- José Luis Martínez Albertos: «Aporías de la actividad informativa en la gran ciudad».
- Juan Nieto Rodríguez: «La televisión como integradora de cultura».

Notas e informes:

- Antonio Elorza: «Comunicación y política en el espacio urbano: una lectura del Plan Zuazo».
- Patrizia di Stadio: «Una singolare rappresentazione collettiva: l'immagine della donna in Roma».
- Isabel Haydee Van Cauwlaert: «Comunicación e información: un enfoque educativo».
- José María Portell Manso y Alberto Echevarría Santamaría: «La información local en pueblos próximos a la gran ciudad».
- Leocadio M. Moreno Páez: «Muestras de la participación ciudadana en la vida local».
- Ángel Benito: «Ideologías e información de actualidad: Análisis de contenido de la prensa de Madrid en la primavera de 1973».
- Jaime Terradas: «Informes bibliográficos».

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

REVISTA ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: FRANCISCO MURILLO FERROL

Alfonso ALVAREZ VILLAR. Juan BENEYTO PÉREZ. Julio BUSQUETS BRAGUAT. José CASTILLO CASTILLO. José CAZORLA PÉREZ. José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ REÑÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LINZ STORCH DE GRACIA. Carmelo LISÓN TOLOSANA. Enrique MARTÍN LÓPEZ. Amando DE MIGUEL RODRÍGUEZ. Francisco SANABRIA MARTÍN. José R. TORREGROSA PERIS. Jorge XIFRA HERAS

Secretario: JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretaria adjunto: MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL

Sumario del núm. 36 (abril-junio 1974)

Estudios:

- Amparo Almarcha, Jaime Martín Moreno y Amando de Miguel: «El sistema educativo español en los treinta últimos años».
- Carmelo Lisón Tolosana: «Sobre antropología cognitiva: el arresponsador gallego».
- Luis Rodríguez Zúñiga: «Émile Durkheim: la sociología y la cuestión social».
- Julio Iglesias de Ussel: «La resolución judicial de los conflictos laborales: Un análisis sociológico».

Notas:

José Jiménez Blanco: «Sobre la disputa del positivismo en la sociología alemana» (I).

Reseñas y noticias de libros.

Documentación e información:

Gumersindo de Azcárate: «Plan de sociología».

Asociación Internacional de Sociología: «VIII Congreso Mundial de Sociología en Toronto». (Agosto 1974).

Encuestas e investigaciones del I. O. P.:

1. Tiempo libre y ocio.
2. Conciencia de clase, percepción de la situación política y económica nacional y expectativas de futuro.
3. Cambio social y secularización.
4. Turismo interior y vacaciones (3.ª parte).

Suscripciones

ESPAÑA:	
Número suelto	100,— ptas.
Suscripción anual (4 números)	350,— »
HISPANOAMÉRICA:	
Número suelto	2,— \$
Suscripción anual (4 números)	8,— \$
OTROS PAÍSES:	
Número suelto	2,40 \$
Suscripción anual (4 números)	9,— \$

Redacción y Administración:

Avda. del Dr. Arce, 15. — MADRID (2)

ESTUDIOS DE INFORMACION

Revista trimestral de sociología de las comunicaciones de masas

Director: ALEJANDRO MUÑOZ ALONSO

Secretario Técnico: RAMÓN ZABALZA RABIOS

Secretario de Redacción: JESÚS CABANILLAS MONTEJO

Sumario del núm. 24 (octubre-diciembre 1972)

Monográfico: EL LIBRO

I. Historia:

Jorge Casasepère: «Los primeros pasos de la imprenta en España (1472-1480)».

Eliás Laferrère: «Introducción de la imprenta en Castilla la Nueva».

Klaus Wagner: «La "Suma de Geografía"» del Bachiller Martín Fernández de Enciso: privilegio, honorarios del autor, tirada».

II. Sociología:

Joffre Dumazedier: «La lectura, hoy».

Cándido Pérez Gallego: «Literatura como sociología, sociología como literatura».

Juan Beneyto: «El libro en su contorno».

Baldomero Cores Trasmonte: «Sociología del libro regional: las colecciones y bibliotecas de Galicia».

José María Díez Borque: «La comunicación literaria: estereotipos de literatura española en los estudiantes universitarios».

III. ¿Crisis del libro? :

Ramiro Cristóbal: «Factores de la crisis del libro en el mundo de hoy».

Manuel Calvo Hernando: «El libro del futuro y el futuro del libro».

IV. Estudios documentales:

Jean-Marie Lavand: «Una biblioteca pontevedresa a fines del siglo XIX (De J. Muruais hacia Valle-Inclán)».

Ladislás Mandel: «La letra tipográfica y el libro».

Documentos, bibliografía.

Anexo bibliográfico en el mismo volumen.

Redacción y administración :

Instituto de la Opinión Pública

Avenida del Doctor Arce, 16, MADRID-2

Precios :

Número suelto : España, 100 ptas. ; Extranjero, 2 dólares USA.

Suscripción anual : España, 350 ptas. ; Extranjero, 7 dólares USA

Para suscripciones y pedidos dirigirse a :

EDITORIA NACIONAL

Departamento de Publicaciones Periódicas

Avda. José Antonio, 53. — MADRID-13

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
acaba de publicar:

MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL

(DETECCION Y ANALISIS)

por

JOSE BUGEDA

Se trata de la segunda edición, corregida y ampliada, de un manual de trabajo que, como señala el autor en el prólogo, intenta proporcionar al investigador y, sobre todo, al que se inicia en la investigación, un instrumento capaz de resolver la cuestión de "¿Cómo hacerlo?", más que la de ofrecer una completa y rigurosa teorización sobre las técnicas.

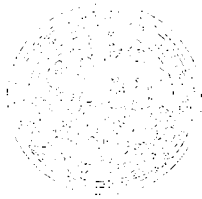
Se trata, por lo tanto, de la obra que, sin perjuicio de su rigor científico, es asequible a quienes no sean expertos y que ofrece un panorama completo de las diferentes ramas de la investigación.

El libro está dividido en cinco partes, cada una de ellas compuesta de varios capítulos, cuyos títulos son los siguientes:

- 1.^a parte: "¿Qué es una investigación social?".
- 2.^a " " "Las muestras y sus problemas".
- 3.^a " " "La recogida científica de los datos".
- 4.^a " " "Técnicas de la sociometría".
- 5.^a " " "Análisis de datos sociológicos".

Diversos apéndices y tomas completan la utilidad de la obra para la práctica de la investigación social.

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



150 pesetas



