

Revista de revistas

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núms. 39-40 (tercero y cuarto trimestre de 1972).

BERNARDO MARÍA CREMADES: *El despido en España.*

Se trata de la conferencia pronunciada por el autor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Coimbra, en abril de 1972.

El derecho regulador del despido, si quiere conservar su carácter tuitivo, necesita estar sólidamente fundamentado sobre una política económica capaz de mantener el pleno empleo. Ahora bien, este pleno empleo puede ser logrado de muy diferente forma: o por la vía de prohibición del despido, manteniendo así un paro encubierto o dando relieve a los resortes supraempresariales. En todo caso, éstas no serían sino soluciones provisionales. La solución definitiva debe hallarse en la creación de un número de puestos de trabajo suficiente para prevenir a la sociedad española frente al riesgo de paro forzoso.

PEDRO TENORIO: *Personalidad jurídica y Sindicatos (II).*

Con respecto a la personificación sindical deben retenerse las siguientes conclusiones previas:

— Que la personificación no opera necesariamente sobre un substrato social o económico.

— Que cuando opera sobre ellos no los tiene, normalmente, en consideración como tales elementos, sino que exige una previa juridificación de los mismos.

— Que la personificación puede surgir independientemente de los grupos o colectividades para realizar una función presente o, incluso, futura del Estado.

— Que el patrimonio no da lugar a la personificación, sino que es un elemento más para la realización de los fines o funciones de la persona.

FRANCISCO LLORENTE MANSILLA: *Principales variables de la movilidad profesional (Francia).*

La movilidad profesional, si bien fenómeno complejo, obedece a una serie de variables que pueden jugar aisladamente —movilidad pura— o conjuntamente —movilidad mixta—. De entre estas variables son perfectamente identificables como más importantes, las siguientes:

- Profesión.
- Categoría socioprofesional.
- Estatuto.
- Calificación profesional.
- Actividad económica.
- Cambio de Empresa.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 115, julio-septiembre 1974.

Por la Redacción: *Los medios para la Formación Permanente.*

Se ofrece un resumen relativo a los «medios necesarios» según un modelo de:

proyecto educativo en el terreno de la Formación Permanente, elaborado en 1971 por un grupo de treinta y seis expertos europeos en formación permanente pertenecientes a trece países, para el Consejo de la Cooperación Cultural del Consejo de Europa.

Se consideran como tales medios necesarios:

- Los equipamientos (edificios, instrumental, personal auxiliar).
- Los formadores.
- Los órganos de investigación.
- Los recursos financieros.
- Las estructuras de coordinación al nivel de la concepción y de la realización.

Por la Redacción: *La legislación en vigor francesa sobre Formación Permanente.*

En Francia, el marco legal referente a la organización de la formación profesional continua, dentro del marco de la educación permanente, lo constituyen dos textos muy recientes: a) La ley número 73-575, de 16 de julio de 1971. b) La Instrucción número 73-061, de 2 de febrero de 1973, referente al desarrollo de la formación continua dentro del marco de la política de la educación nacional.

Dado el interés que tiene la ley de 16 de julio de 1971, conviene referirse aquí a dos aspectos importantes: la filosofía, que está en la base de esta ley, y el contenido fundamental.

Por la Redacción: *Una notable experiencia alemana de formación permanente por televisión: el "Telekolleg".*

El Telekolleg es un sistema de enseñanza que combina las emisiones de televisión, textos de acompañamiento y trabajo en grupo.

La participación en el Telekolleg está

abierta a todo aquel que posea el diploma de estudios obligatorios, sin límite de edad.

Las emisiones de enseñanza comprenden 468 lecciones de treinta minutos cada una.

Los textos de acompañamiento son enviados con antelación, cada cuatro o seis semanas, y se dividen en tres partes: la primera, para utilizarla durante la emisión; la segunda, para profundizar después de ésta, y la tercera, de ejercicios, unos de autocorrección y otros para enviar al profesor.

El trabajo en grupos tiene lugar los sábados por la mañana, durante cinco horas. Los grupos son de quince a veinte participantes, y en él se discuten los ejercicios realizados por los alumnos y ya corregidos por los profesores.

JOSÉ LUIS ALEMÁN: *Políticas de desarrollo económico y población.*

La disminución de la tasa de crecimiento de la población depende del desarrollo económico, si éste afecta a la mayor parte de la población.

Se estudian los tres principales tipos de políticas de población y desarrollo económico, así como sus posibilidades de éxito y sus limitaciones.

1. Política orientada al crecimiento del sector «moderno» de la economía.
2. Política orientada al control de la población.
3. Política orientada a la redistribución del ingreso y de la educación.

JULIÁN LÓPEZ GARCÍA y MARÍA BEGOÑA DE ISUSI: *La vertiente humana del cambio social: la jerarquía de valores.*

La escala de valores de una sociedad tecnológica que admite a Dios y al hombre como valores primarios que condicionan y jerarquizan los demás (como

de hecho se da en muchos cristianos) es diferente a la escala de valores de una sociedad pretécnica que también admite a Dios y al hombre.

Y este es nuestro problema. Vivimos en un mundo en el que están coexistiendo personas y grupos con diferentes escalas o jerarquías de valores.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *La acción sindical en la Empresa.*

La urgencia de la prometida reglamentación de la acción sindical en la Empresa arranca de su importancia para el trabajador representante sindical, que muchas veces ve implicado su contrato laboral en su actividad representativa.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO: *El campesino de León rompe su silencio.*

El estudio está basado en un sondeo de opinión sobre el Plan de Tierra de Campos, realizado en la zona de la provincia de León comprendida en dicho Plan. Las personas encuestadas fueron setecientas, todas cabezas de familia, y sus respuestas se recogen en los siguientes apartados:

- Conocimiento y participación del campesino en el Plan.
- Problemas más sentidos en el campo.
- Realizaciones de los planes de riego.
- Conciencia de las ayudas recibidas.
- Juicio crítico sobre los logros del Plan.
- Espíritu asociacionista y comunitario del campesino.
- Dificultades en el crédito y venta de productos.
- Futuro de Tierra de Campos.
- Conclusiones.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXIII, núm. 4, julio-agosto 1974.

LEOPOLDO ARRANZ ALVAREZ: *Una política farmacéutica para la Seguridad Social española.*

El objetivo que persigue el estudio se puede formular en los siguientes términos: lograr una prestación farmacéutica sanitariamente correcta para las personas protegidas, con respecto a los intereses legítimos de cuantos participan en ella, en particular de los que la producen; a un coste soportable para el sistema protector y a través de un consumo ordenado.

Y la hipótesis de partida es que en el proceso de la asistencia farmacéutica hay dos fuerzas que sobresalen sobre las demás:

- La productora, que es la que decide sobre la composición, estructura, precios de la oferta, genera la demanda, está dominada por Empresas multinacionales y actúa a escala mundial.
- La pagadora, que es la que condiciona la composición y estructura del consumo, dominada por el Instituto Nacional de Previsión y que actúa a escala nacional.

Los restantes: distribuidores, dispensadores, prescriptores y consumidores, no pasan de ser fuerzas interpuestas que se comportan dentro de los condicionantes —estimuladores o represivos— generados por aquéllas.

Y si este análisis simplificado es correcto, quiere decirse que la clave de

su ordenación se encuentra en el pacto entre las dos fuerzas dominantes. Y ese pacto exige la negociación en la misma longitud de onda entre sus genuinos representantes y de poder a poder.

JOAO DE LEMOS GOMES: *Cirugía del hombro reumático.*

Se exponen los aspectos principales de esta dolencia, así como la forma de darle un tratamiento adecuado.

MARTÍN FAJARDO: *Gravámenes, suspensión, caducidad y prescripción de beneficios en el Sistema Nacional de Pensiones de Perú.*

El Decreto-ley 19.990, que pone en vigencia el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú, contempla dentro de su texto algunos criterios respecto a las categorías jurídicas materia del epígrafe, que es necesario considerar y precisar.—
JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Núm. 2, marzo-abril 1974.

1. FRIEDHELM FARTHMAN: *La cogestión del Jurado de Empresa en la regulación del tiempo de trabajo* (1).

Dedicado a estudios sobre el Derecho estructural laboral, el presente cuaderno de *Recht der Arbeit* se inicia con el estudio de las nuevas atribuciones reconocidas al Jurado de Empresa en materia de tiempo de trabajo por la reciente BetrVG. En la anterior ley de 1952 se establecía la participación del Jurado en la regulación del comienzo y terminación de la jornada; la vigente ley de 1972 atrae al ámbito de cogestión además la distribución del trabajo semanal en los días de la semana, así como la reducción o ampliación provisionales de la jornada normal (§ 87 BetrVG). Partiendo de ello, Farthmann analiza las nuevas atribuciones del Jurado de Empresa en

cuanto a jornada, deduciendo una serie de ellas implícitamente contenidas en la ley, pues de las materias enumeradas por el § 87 cabe entender que también la regulación de los turnos de trabajo, del horario flexible y del trabajo excepcional (*einmaliger Sonderfall*) precisan de la intervención del Jurado, sin cuyo asentimiento habrá de recurrir el empleador al veredicto del organismo de mediación.

El problema inicial a resolver en torno a las nuevas atribuciones radica en saber si la intervención del Jurado es sustancial o complementaria: cuando la BetrVG habla de «comienzo y terminación de jornada», y de «distribución» del trabajo semanal, ¿implica que la regulación del tiempo de trabajo se encuentra ya previamente adoptada por el empleador, y que al Jurado sólo cabe estrictamente modalizar, intervenir en los retoques secundarios, o bien la cogestión se entiende *in radice*? Para el autor, la respuesta sólo puede venir de una indagación sobre la finalidad de la ley, la cual estriba en suprimir el poder de dirección del empleador en cuestiones de comienzo y terminación, y distribución del tiempo de trabajo, sin que pudiera obtenerse

(1) Dr. FARTHMAN (Catedrático): *Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung der Arbeitszeit*, págs. 65-72.

cuando simultáneamente se reconociera que sobre la duración del tiempo de trabajo fuera exclusivamente competente el empleador. De aquí deduce la intervención del Jurado en la regulación global del tiempo de trabajo, si bien el significado práctico del tema resulta bastante escaso, al venir normalmente negociada en convenios colectivos, y siendo la intervención del Jurado subsidiaria en todo caso a la de convenios y leyes, en defecto de ellos.

A continuación aborda el ensayo el estudio de los supuestos concretos de participación del Jurado, las horas suplementarias y la reducción de jornada.

a) Por horas suplementarias (*Überstunden*) se entienden en el Derecho germánico las excedentes de la jornada normal; debiendo ser distinguidas de las horas extraordinarias (*Mehrarbeit*), que son las excedentes de la jornada máxima legal, como se deduce de diversas leyes (2). Pues bien: la participación del Jurado se extiende, no sólo a la cantidad de horas suplementarias, sino también a su distribución: en la práctica empresarial se requiere frecuentemente el trabajo suplementario de una parte del personal, surgiendo el problema de qué trabajadores en concreto habrán de prestarlo, pues se presentará normalmente una situación de abundancia de trabajadores dispuestos a obtener el complemento salarial correspondiente o, por el contrario, habrá escasez de ellos a causa de la tardía finalización de la jornada; en ocasiones, determinadas circunstancias pueden inclinar duraderamente el interés del personal ha-

cia una u otra situación, haciéndose preciso arbitrar algún procedimiento decisorio entre el empleador y el Jurado. Pero los acuerdos al respecto se hallan sometidos a los límites y controles legales de la jornada laboral, que no pueden burlar, so pena de ilicitud. Por cuanto hace a las horas suplementarias en casos de urgencia, persiste la cogestión del Jurado, a excepción de las medidas adoptadas por el empleador en «situación de necesidad» (*Notfall*), cuando su omisión condujera a un daño desproporcionado o irreparable (3), piensa el autor siguiendo a Fitting/Auffarth, Säcker, y Simitis/Weiss, y contra la opinión más restrictiva de Dietz/Richardi. La cogestión del Jurado en estas materias no se limita a adoptar una postura a petición del empleador, sino además a tomar la iniciativa intentando de éste una solución conjunta sobre cualquier tema dentro del ámbito reconocido legalmente a la cogestión.

b) Por trabajo reducido (*Kurzarbeit*) se entiende comúnmente la disminución temporal de la duración normal del trabajo (4), acompañada de una disminución del salario. Al desaparecer las causas productoras —escasez de demandas, falta de materiales, reparaciones o reformas—, debe cesar también la reducción. La

(3) § 14 AZO: «Las normas de los §§ 3 a 13 sobre duración del tiempo de trabajo, tiempo libre y pausas no se aplican para el trabajo en casos de necesidad y en casos extraordinarios producidos con independencia de la voluntad de otra forma, especialmente cuando amenazan deteriorarse materias primas o alimentos o malograrse resultados laborales.»

(4) Entre nosotros se utiliza generalmente la expresión «jornada reducida», pero con ello se obliga a utilizar una perífrasis cuando se quiere hacer referencia a la disminución del tiempo de trabajo, consistente no en suprimir una parte de la jornada, sino en no dar ocupación uno o varios días a la semana.

(2) La distinción entre horas extraordinarias y suplementarias tiene también en el Ordenamiento español asiento legal: Cfr. Res. DGOT 1-3-1963; VILLA GIL: *Esquemas de Derecho del trabajo*, Valencia, 1971, 334; OJEDA AVILÉS: «Horas extraordinarias» (comentario a sentencia), en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, 101, 1972.

communis opinio doctrinal no reconoce al poder de dirección empresarial un cambio de esta envergadura, y requiere acuerdo individual o colectivo al respecto; de hecho, los CCS alemanes contemplan frecuentemente las llamadas cláusulas de trabajo reducido, las cuales determinan en qué extensión y bajo qué presupuestos es lícita su implantación; también la Delegación de Trabajo tiene facultades para autorizar al empleador el trabajo reducido durante el período de congelación de los despidos en masa, sin que Farthmann entre en mayores detalles sobre esta última situación. La intervención del Jurado de Empresa se produce en defecto del convenio colectivo, cuando nada establece, o cuando precisa de integración; asimismo puede existir en los casos de autorización de la Delegación Provincial de Trabajo (más exactamente, Oficina Estatal de Trabajo, *Landesarbeitsamt*, que por ser Alemania Occidental una Federación de Estados cumple parecidas funciones que nuestras Delegaciones Provinciales), cuando dicha autorización deja al empleador las manos libres en cuanto a la extensión temporal y personal de la medida. Pero en realidad la intervención del Jurado se produce más naturalmente cuando no hay ni convenio ni autorización al respecto: la implantación de trabajo reducido exigirá entonces un pacto de Empresa, en el marco de la cogestión.

Por cuanto la *BetrVG* reconoce la cogestión para todo supuesto de trabajo reducido, sin excepciones en razón de las causas, será precisa la intervención del Jurado también cuando intente implantarse en Empresas receptoras o suministradoras como consecuencia de un conflicto colectivo, estando en ello de acuerdo con la opinión de Simitis/Weiss; en cambio, Hanau y Dietz/Richardí temen una falta de cooperación por parte del Jurado, en solidaridad con los huelguistas. Pero como el interés del Jurado

consiste en evitar despidos en la Empresa, no hay ningún motivo para negar el *derecho del personal* (sic) a que sean tenidos en cuenta sus intereses en la implantación de trabajo reducido.

La última parte del ensayo se dedica a la prelación del convenio colectivo sobre la actuación cogestora; según el párrafo 87.1 *BetrVG*, el Jurado de Empresa es llamado a intervenir en defecto de norma legal o colectiva, en las materias señaladas. En este punto de prelación del convenio hace el autor las siguientes observaciones:

a) Aun cuando exista CCS, se precisa analizar si regula completamente la materia en cuestión o si, por el contrario, lo hace parcialmente, postulando por una regulación complementaria de origen cogestor.

b) En la concreta jerarquía de fuentes de que se habla no hay cabida para el principio de norma más favorable, a la vista de la prevalencia incondicional reconocida por el párrafo citado. Esto significa, entre otras cosas, que un CCS puede disminuir los derechos de cogestión del Jurado; pues aunque se diga que ello iría contra la regulación legal de la *BetrVG*, lo cierto es que la autonomía de las partes colectivas les otorga la posibilidad de buscar una regulación elástica y ajustada a las especialidades de los sectores o Empresas singulares, bajo su propia responsabilidad. En verdad, agrega Farthmann, que se sobrepasaría el terreno de juego cuando un CCS cediera al solo empleador las decisiones sobre algunas de las materias de cogestión previstas en el párrafo 87.1 *BetrVG*.

c) La reserva de convenio vale incluso durante el período de ultraactividad de éste, cuando ha transcurrido su tiempo de vigencia y permanece en vigor por obra de la ley. La inter-

pretación en tal sentido viene pedida por la finalidad protectora de la norma en favor de la autonomía colectiva; la competencia constitutiva de las partes colectivas no debe despreciarse o apartarse mediante una normativa de cogestión.

2. DIETRICH BOEWER: *Eficacia de los parágrafos 99 y 100 "BetrVG" sobre la situación jurídico-individual de los trabajadores* (5).

Sobre las importantes innovaciones de los parágrafos 99 y 100 *BetrVG*, extendiendo la cogestión a materias tan básicas en la relación laboral como la colocación, clasificación, reclasificación y traslados, estructura el magistrado Boewer un estudio brillante y de barroco lenguaje, que, sin embargo, no llega a profundizar cuanto se podría en tan interesante problemática.

Nunca está más cerca la cogestión de un intervencionismo colectivo en la esfera individual del trabajador que en estos sectores afectados por las llamadas «medidas de personal» (*personalmassnahmen*). En la medida en que el legislador no asegura en la *BetrVG* el estatuto jurídico del trabajador contra un abuso de potestades colectivas, parece justificado el temor manifestado por la doctrina de que el trabajador se degrade a ser un objeto de la cogestión; el posible conflicto entre el poder colectivo transmitido al Jurado de Empresa y el interés del trabajador surge patentemente respecto a las medidas adoptadas por el empleador en beneficio del trabajador. Alude entonces el autor a la sugerencia de Richardi y Hanau, de reconocer al traba-

jador un derecho a iniciar el procedimiento sustitutorio de la cogestión —pese a que el parágrafo 99.4 *BetrVG* sólo legitima para ello al empleador—, cuando la negativa del Jurado de Empresa impidiera una medida de personal favorable a sus intereses. Para Boewer, sin embargo, únicamente en el caso de que tras una exhaustiva interpretación de la ley no pudiera hallarse ninguna protección jurídica individual para el trabajador, podría discutirse la solicitada limitación del poder colectivo (6).

La intervención del Jurado en las medidas de personal depende de la gravedad de éstas: las medidas definitivas requieren el acuerdo del Jurado; las provisionales, en cambio, sólo información a éste.

a) Admisiones y traslados pertenecer a las medidas *constitutivas* de personal, pues requieren acuerdo por ambas partes. La tercería del Jurado, su consentimiento, implica un presupuesto de eficacia negocial, ya que sin él no puede actuar el empleador; pero la doctrina de los presupuestos de eficacia negociales encuentra aquí un serio obstáculo ante la admisión legal del consentimiento presunto por parte del Jurado (7). Probablemente, agrega Boewer, podría pensarse entonces en que mejor sería entender la ratificación del Jurado aplicable, no al negocio obligatorio, sino al negocio de ejecución: con lo cual el negocio obligatorio quedaría lícitamente cerrado, pues la medida en cuestión ni está prohibida ni es originariamente imposible; únicamente

(6) § 99.4 *BetrVG*: «Si el Jurado de Empresa deniega su asentimiento, el empleador podrá solicitar de la Magistratura de Trabajo que sustituye dicho asentimiento.»

(7) § 99.3 *in fine BetrVG*: «Si el Jurado de Empresa no comunica por escrito al empleador su negativa al asentimiento dentro del plazo (de una semana), se entenderá dado el asentimiento.»

(5) BOEWER (Magistrado del Trabajo): *Die Auswirkungen der §§ 99, 100 BetrVG auf die individualrechtliche Stellung des Arbeitnehmers*, págs. 72-80.

su cumplimiento dependería de la ratificación del Jurado, faltando la cual se aplicarían las reglas sobre imposibilidad sobrevenida definitiva. Pero la construcción antedicha no lleva más lejos, según el autor, pues da igual que las partes puedan celebrar eficazmente un contrato de trabajo, ya que legalmente se reconoce la facultad del Jurado a oponerse a una medida ilegal. En última instancia, su oposición significa la posibilidad de inhibir la aplicación de la medida gracias a la intervención del magistrado de Trabajo.

Especialmente en las admisiones, la ausencia de ratificación por el Jurado lleva a una ineficacia provisional, muy cercana a la existente en los negocios jurídicos condicionados. Se produce una relación laboral fáctica, de naturaleza cuasicontractual para el pasado, que con el asentimiento del Jurado convalece *ex nunc*. Boewer demuestra un acabado conocimiento de la técnica jurídica, y recurre al instrumental quizá excesivamente, abigarrando el problema de forma innecesaria, pues se pierde en resolver cuestiones posiblemente superficiales, por mor de la brillantez.

En cuanto a los traslados, la peculiaridad mayor de la *BetrVG* consiste en ofrecer una definición legal del supuesto (8). Sólo cuando la medida del empleador se ajusta a los caracteres consignados en esa definición, encuentra pie la necesidad de co-gestión, operando aquí también como presupuesto de eficacia. Indiferente re-

sulta el que el trabajador haya o no solicitado el traslado, en contra de la opinión expresada por Richardi.

b) Clasificación y reclasificación. Aquí el Jurado de Empresa controla, en el sentido de un derecho de co-gestión corrector del acto (*sic*), *declaratorio*, que no constitutivo, del empleador. La única clasificación o reclasificación correcta viene predeterminada por la jerarquización colectiva de salarios, y cumplida por el empleador bajo la supervisión del Jurado de Empresa. Ambos deben respetar la jerarquía salarial establecida por el CCS, la cual no puede depender del consenso del Jurado. Cabe objetar, no obstante, que contratación y clasificación, y traslado y reclasificación, se condicionan recíprocamente, representando la clasificación y reclasificación un mero trasunto de las medidas constitutivas: fracasa la admisión o el traslado del trabajador por veto del Jurado, y la clasificación o reclasificación efectuadas se tornan irrelevantes; el trabajador al que hubieran sido encomendadas funciones superiores con vistas a un traslado, no consolida su posición si el Jurado niega su asentimiento, quedándole únicamente el derecho al salario correspondiente a aquellas funciones realizadas.

Esta interpretación del párrafo 99.1 *BetrVG*, entiende Boewer, permite asentar el derecho del trabajador a la retribución del convenio con independencia de que el Jurado deniegue su asentimiento a la clasificación; igual puede decirse cuando el Jurado no pone objeción a la admisión o al traslado, pero desautoriza la clasificación o reclasificación.

Las medidas provisionales se analizan por el autor en un epígrafe aparte, por su régimen jurídico peculiar. A tenor del párrafo 100 *BetrVG*, las medidas de personal comentadas pueden adoptarse provisionalmente por el empleador sin o contra el consenso del Jurado, cuando

(8) § 95.3 *BetrVG*: «Traslado en el sentido de esta ley es el destino a otro sector laboral que sobrepase previsiblemente la duración de un mes o que esté unido a una considerable modificación de las circunstancias bajo las que el trabajo se presta. Si los trabajadores no se emplean establemente con regularidad en un determinado puesto de trabajo a causa de las características de su relación laboral, no se entenderá como traslado la asignación del respectivo puesto de trabajo.»

sean urgentemente necesarias por causas objetivas, con tal de comunicarlo sin demora a aquél, y de manifestar al trabajador el carácter provisional de la situación. Sin la diligente comunicación al Jurado pierde la medida su eficacia, y el trabajador puede demandar indemnización de perjuicios, al haberse imposibilitado el cumplimiento del contrato por una circunstancia imputable al empleador. El Jurado de Empresa puede limitarse a impedir las medidas definitivas, y por cuanto sólo el empleador puede solicitar de la Magistratura de Trabajo la sustitución del consentimiento denegado por el Jurado, a fin de transformar en definitiva la situación, tiene obligación de hacerlo sin demora en interés del trabajador, el cual puede exigirselo, según entiende el autor. Si el empleador prescinde de la autorización sustitutoria, la medida provisional decae. Richardi considera que para impedir su continuación puede el Jurado utilizar la vía del parágrafo 101 por analogía, puesto que la *BetrVG* la monta exclusivamente para las medidas definitivas; según el parágrafo 101, el Jurado puede solicitar de la Magistratura de Trabajo que ordene al empleador revocar la medida, e imponerle una sanción pecuniaria si no lo hiciera. Pero a Boewer no le parece esta opinión acompasada con los intereses en liza, al conducir de nuevo a la situación ya superada, mientras que en otro caso mantiene el trabajador su derecho a una indemnización.

La Magistratura de Trabajo tiene dos alternativas cuando el empleador la requiere para sustituir el denegado asentimiento del Jurado, en el caso de que no considere conveniente otorgar la autorización: o bien rechazar sin más la sustitución, o bien determinar en Derecho que la medida adoptada no responde *evidentemente* a motivaciones urgentes; el interés de esta última solución reside en que puede adoptarse antes que la otra,

terminando más rápidamente con situaciones cuasi abusivas.

En el apartado final recoge el autor en dieciséis tesis las consideraciones anteriormente expuestas.

3. HEINZ GESTER y UDO ISENHARDT: *El derecho de iniciativa del Jurado de Empresa sobre la regulación de condiciones salariales materiales* (9).

El ensayo se inicia con una mirada retrospectiva a la situación doctrinal producida en torno a la derogada *BetrVG* 1952, cuyo parágrafo 56 enumeraba una serie de materias donde intervenía el Jurado de Empresa. La opinión dominante entendía que la cogestión en cuestiones sociales se extendía únicamente a las condiciones laborales formales, no a las materiales. Entendiéndose por condiciones materiales las referentes a la contraprestación salario-trabajo, y por condiciones formales a las regulaciones externas a la relación conmutativa fundamental (definición negativa), o a las que contemplan el orden general de la Empresa, incluyendo el comportamiento de los trabajadores y el aspecto técnico de la regulación salarial (definición positiva). Contra la opinión entonces dominante se levantó una crítica que entendía la exclusión de las condiciones materiales del ámbito del parágrafo 56 *BetrVG* 1952 como sin utilidad práctica e insostenible desde el punto de vista histórico y sistemático. El derecho de iniciativa del Jurado de Empresa, esto es, el derecho a plantear al empleador por propia iniciativa proyectos de regulación cuya ejecutividad podía obtenerse incluso contra la voluntad de éste mediante la actuación sustitutoria de la oficina de mediación,

(9) Dr. GESTER (Abogado) y Dr. ISENHARDT (Asesor): *Das initiativrecht des Betriebsrats zur Regelung materieller Lohnbedingungen*, págs. 80-88.

había sido defendido en general durante la vigencia de la *BetrVG* 1952, limitado por supuesto a la regulación de condiciones formales; si bien se reconoció al Jurado el derecho de iniciativa en ciertos temas limítrofes, como los sistemas salariales, pudiendo requerir al empleador el tránsito del sistema de trabajo a tiempo al sistema de trabajo medio (destajo), por ejemplo, o la implantación de primas al rendimiento.

Actualmente, la nueva *BetrVG* 1972 amplía inequívocamente la co-gestión a condiciones materiales, en su parágrafo 87.1: trabajo reducido (núm. 3), horas suplementarias, y valor del punto en el destajo (10) (núm. 11). Pese a tal «irrupción en el sistema», los esfuerzos por diferenciar entre condiciones formales y materiales no pueden todavía darse por superados: sólo una parte de la doctrina considera obsoleta la distinción, rechazando otro sector doctrinal la co-gestión en condiciones materiales como inconstitucional, y situándose una tercera teoría en un punto intermedio, queriendo emplear las distinciones allí donde no queda claro en la ley cuál fuera su intención. Los partidarios de la tercera opinión extraen un principio fundamental: el Jurado de Empresa no puede realizar ninguna política de salarios; además, la co-gestión se extiende sólo a la determinación del salario, nunca a la cuantía salarial; únicamente en materia de destajo se amplía la intervención del

Jurado al aspecto económico, según el 87.1.11 *BetrVG*. Los autores proceden a continuación a analizar la situación doctrinal con el fin de adoptar postura. Para empezar, la diferencia entre condiciones materiales y formales elaborada por la doctrina durante la vigencia de la anterior *BetrVG* no sirve ya para enjuiciar la nueva, a la vista del parágrafo 87.1.11; pero es que incluso ante el parágrafo 87.1.10 tampoco puede afirmarse la exclusión del Jurado respecto a condiciones materiales (11): así pues, una interpretación textual impide mantener la distinción. Si se acude por su parte a una interpretación sistemática, la conclusión es idéntica. Las condiciones materiales de trabajo caen dentro, pues, de la co-gestión. Los argumentos en contra más importantes se apoyan en la Constitución, considerando que la intervención del Jurado en tales materias supondría para las partes colectivas una mediación forzosa, contra el artículo 9.3 de la Constitución (12), y lesionaría al núcleo fundamental de la libertad de Empresa proclamado en el artículo 2 GG. Dejando para más adelante la discusión de la libertad de Empresa, Gester/Isenhard critican el argumento de la autonomía colectiva. La cuestión es, dicen, si el artículo 9.3 GG impone la *exclusividad* de la autonomía colectiva respecto a las condiciones materiales, o si permite que subsidiariamente en caso necesario un tercero pueda regular tales cuestiones en el plano de la Empresa. La intervención del Jurado no haría peligrar la autonomía

(10) Me refiero a lo que en la doctrina alemana se denomina «factor dinero» (*Geldfaktor*), que junto con el «factor tiempo» (*Zeitfaktor*) se utiliza para calcular el precio del destajo; según HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlín, 1963, I, 316, la ganancia efectiva del trabajador singular se obtiene en el destajo multiplicando el número establecido de minutos (factor tiempo), por la cantidad dineraria fijada para cada minuto (factor dinero), y por el número de piezas realizado.

(11) § 87.1.10 *BetrVG*: «(la co-gestión abarca) 10. Cuestiones de ajustes salariales en la Empresa, especialmente la formulación de reglas salariales y la implantación y aplicación de nuevos sistemas de salario, así como su modificación».

(12) Art. 9.3 *Grundgesetz* de 1949: «Se garantiza a todo individuo y para todas profesiones el derecho a crear Asociaciones para la defensa y promoción de las condiciones económicas y laborales. Etc.»

colectiva porque ésta tiene absoluta preferencia; sin que pueda reprocharse de formalista a una afirmación tal, ya que las partes colectivas ostentan una posición en el ámbito empresarial apto para mantener su protagonismo fáctico en el núcleo fundamental de su actividad, que es el constitucionalmente protegido.

Si la distinción preexistente entre condiciones materiales y formales se encuentra hoy día sobrepasada; hay que renunciar a ella y buscar una nueva interpretación de la actual BetrVG, sugieren Gester/Isenhardt. Y para ellos, la idea-guía ha sido hallada por Hanau cuando postula por someter a la co-gestión aquellas condiciones materiales «en estrecha conexión objetiva» (*in einem engen sachlichen Zusammenhang*) con las formales. Para Hanau, la intervención del Jurado se extiende a numerosas «regulaciones materiales complementarias» a virtud de su idea. Sin embargo, paradójicamente, cuando habla del parágrafo 87.1-10 BetrVG excluye de la co-gestión el aspecto económico a pesar de sus evidentes conexiones con la «configuración empresarial del salario» incluida por aquella norma. Más restrictiva aún se presenta la opinión de Dietz/Richardi, para quienes respecto del valor del punto en el destajo sólo puede intervenir el Jurado para corregir el incremento de destajo que fuera desproporcionadamente pequeño a la vista del salario a tiempo. Para los autores, en cambio, el texto de la BetrVG impide estas interpretaciones restrictivas: el derecho de co-gestión del Jurado se extiende a la cuantía salarial, aunque bien entendido que en su expresión global, no singular, es decir, en los supuestos salariales generales del sistema de salarios en cuestión, no en el salario concreto de cada trabajador de la Empresa.

Las prestaciones graciables introducen un elemento perturbador en la lógica de la co-gestión, al excluir unánimemente doctrina y jurisprudencia cualquier interven-

ción del Jurado en sus aledaños a fin de proteger su carácter benévolo. Ante ello, debe tenerse bien claro que se entienda por prestaciones graciables: según el Tribunal Federal de Trabajo, no constituyen tales las cantidades versadas con función salarial, como contraprestación a un esfuerzo laboral del trabajador.

Sentado esto, Gester/Isenhardt se ocupan del derecho de iniciativa reconocido por la BetrVG al Jurado en materias salariales. Al no discutirse por la doctrina ese derecho respecto a las cuestiones formales, el ensayo analiza la situación respecto a las cuestiones materiales donde se halla bastante criticado. Para unos, el derecho de iniciativa no encuentra limitaciones ni en lo formal ni en lo material. Otros, por su parte, lo circunscriben al ámbito de las condiciones formales al defender la ley la libertad de acción mercantil sin intromisiones del Jurado de Empresa. Hanau sustenta la teoría de reconocer el derecho de iniciativa al Jurado en cuestiones materiales sólo en caso de que se dirijan a una configuración social de las medidas económicas mercantiles. Para la Magistratura de Trabajo de Düsseldorf, la co-gestión no comprende el ámbito «económico-mercantil» (13). Para los autores, la repulsa de cualquier derecho de iniciativa en cuestiones materia-

(13) En el texto se habla de *unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich*, es decir, de ámbito económico-empresarial; pero las dificultades existentes en nuestro idioma para distinguir entre Centro de trabajo y Empresa, como hace la doctrina alemana (BETRIEB y UNTERNEHMEN) en igual sentido que la italiana, francesa y británica, hace aconsejable prescindir de la traducción literal y emplear la disyunción laboral-mercantil para expresar los dos significados de la Empresa. El concepto de «Firma», acogido a veces por nuestra doctrina, no parece válido a estos efectos, ya que en su acepción corriente se utiliza para aludir a las personas jurídicas mercantiles, esquivando a los empresarios individuales.

les debe rechazarse de entrada ante el texto legal. El argumento de que con ello se lesiona el principio de libertad mercantil no es válido, pues en todo caso el problema habría de plantearse en otros términos, concretamente sobre si tal principio exigiría la exclusión *en ciertos casos* del derecho de iniciativa para cuestiones materiales sobre el salario. La libertad de Empresa reconocida por los artículos 2.º y 14 de la Constitución, a este respecto, se encuentra limitada en esos mismos artículos por el principio de socialidad del Estado (14) y por el bien común (15): una ley cualquiera puede, por tanto, introducir limitaciones en este sentido, siempre que respete el contenido esencial de los derechos constitucionalmente reconocidos (16). Pero el art. 2 GG reconoce genéricamente una libertad de actuación de la que la libertad de Empresa es una parte. En consecuencia, una lesión de la libertad de Empresa no supondría automáticamente la del núcleo absoluto del artículo 2 GG, la libertad de actuación. Al empresario queda la posibilidad de repe-

ler la iniciativa del Jurado mediante el pacto de convenios colectivos o la afiliación en alguna Asociación de empleadores. Tampoco el art. GG queda preterido en su núcleo esencial, por la misma libertad del empleador para eludir las intervenciones del Jurado con pactos colectivos, y porque aún permanecen bajo su poder numerosos ámbitos de regulación. En definitiva, los autores entienden claro en la *BetrVG* lo siguiente: el legislador no ha deseado ninguna intervención directa del Jurado en las decisiones mercantiles de la Empresa; al Jurado no se reconoce ninguna influencia directa en la política de inversiones, fijación de precios, cooperación con otras Empresas, la venta o la desaparición de aquélla; por el contrario, a través de sus iniciativas sobre política salarial, ratificadas por la oficina de mediación, puede sentar premisas que hayan de ser tenidas en cuenta para las decisiones mercantiles. En todo caso, la intervención del Jurado debe siempre perseguir el bien del Centro de trabajo (17).—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(14) Art. 2 GG: «Cada individuo tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad, en cuanto no lesione los derechos de otro o no infrinja el orden constitucional o la ley moral».

(15) Art. 14 GG: «La propiedad obliga. Su uso debe servir simultáneamente al bien de la generalidad».

(16) Art. 19.2 GG: «En ningún caso puede alterarse un derecho fundamental en su contenido esencial».

(17) Otros ensayos aparecidos en este mismo cuaderno de *RdA*: Dr. BOHM: «Akten, Geschäftsräume und Schwarzes Brett des Betriebsrats» (Documentos, oficina y tablón de anuncios del Jurado de Empresa), págs. 88-94; Dr. ADAM (presidente de Sala): «Gewerkschaftlicher Zusammenschluss der *white collar*-Gruppen in den USA» (Uniones sindicales de los grupos *white collars* en EE. UU.), páginas 94-95.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 97, núm. 4, abril 1974.

ROBERTA V. MCKAY: *Employment and unemployment among American of Spanish Origin.*

El progresivo incremento, tanto en términos absolutos como en relativos, de los denominados españoles de origen, lleva aparejado una creciente atención hacia todos los problemas que se planteen en el seno de esta comunidad (1). En el presente artículo, la autora examina con todo lujo de datos estadísticos los niveles de empleo y desempleo de aquella minoría. En este sentido comienza señalando que de los seis millones de *spanish people* mayores de dieciséis años, 3,6 millones estaban integrados en el mercado de trabajo, elevándose la tasa de desempleo al 7,5 por 100. Por edades, la fuerza de trabajo de este grupo estaba compuesto, en 1973, de la siguiente forma: 2,1 millones de hombres adultos, 1,1 de mujeres adultas y 400.000 *teenagers*. La composición por sexo de la población es, según dice la autora, parecida al resto de los grupos raciales, si bien, se apunta, las personas de «origen español» tienen, como los negros, una media de vida inferior a la de los blancos («but persons of Spanish origin, like blacks, had a lower median age than the white populations»). Comparando la composición de la fuerza de trabajo por edades de la población española de origen con la curiosamente denominada «blanca» y con la negra, las

conclusiones que se podrían obtener serían: a), en relación con los *white*, la situación de este grupo racial es inferior, y b), en relación con los *black*, es más favorable.

La distribución por actividades presenta los siguientes datos: a), total de *white collar*, el 28,9 por 100 (blancos, 49,8, y negros, 28,6); b), total de «*blue collar*» *workers* el 49,8 por 100 (34,7 y 42,3 para los otros dos grupos); c), total de trabajadores en actividades del sector servicio 15,8 por 100 (11,7 y 26,4 los negros), y d), agricultura el 5,6 por 100 frente al 3,7 de los blancos y el 2,7 de los negros. La distribución por actividades y sexo demuestra que el número de mujeres españolas de origen que prestan trabajo en ocupaciones *blue collar* es superior al de mujeres blancas y negras.

Con respecto a los niveles de desempleo, el número total de desempleados en 1973 era de 270.000. En términos relativos fue el 7,5 por 100 frente al 4,3 de la población blanca y del 9,3 de la negra. Por sexo, el índice de desempleo de las mujeres era superior, con notable diferencia, al de los hombres (19,8 y 5,3).

JOSEPH E. TALBOT, Jr.: *A review of wage gains in 1973.*

Durante 1973, señala el autor, los incrementos en el índice de los salarios/hora fueron reflejo de la política de estabilización seguida por las autoridades. El incremento porcentual fue 6,6 para los trabajadores del sector privado no agrícola; los mineros y los obreros de la construcción vieron, respectivamente, el mayor y el menor incremento (8,0 por 100 y 6,2). Con todo, el autor señala que el poder adquisitivo de la clase trabajadora

(1) Vid. P. M. RYSCAVAGE y E. F. MELLOR: «The economic situation of Spanish American», en *Monthly Labor Review*, abril 1973, págs. 3-9.

se deterioró con respecto al año 1972. Así, y mientras en este último año el «*real weekly earnings*» incrementó en un 2,5 por 100, en 1973 disminuyó el 1,5 por 100. Con respecto al *Spendable weekly earnings*, que representa las ganancias medias semanales una vez deducidas las cuotas de Seguridad Social y los impuestos, el incremento sufrido en 1973 fue del 5,5 por 100 frente al 6,8 de 1972.

El ensayista analiza igualmente los incrementos salariales obtenidos por vía de la contratación colectiva. La conclusión a la que llega es la de que, en comparación con años anteriores, los aumentos conseguidos fueron notablemente inferiores. Así, mientras el incremento que representó la negociación de los mil convenios colectivos más importantes (cinco millones de trabajadores) en 1972 fue el 6,4 por 100, en 1973 ese incremento apenas si sobrepasó el 5 por 100. (5,2). Como dato clave, señala que el incremento del convenio colectivo de la construcción fue inferior en una tercera parte al obtenido durante la negociación del de 1970. La lógica consecuencia de estos menores incrementos salariales ha sido la reducción del período medio de duración de los convenios colectivos: veintiocho meses en 1973, frente a treinta y dos meses en 1972.

El artículo finaliza con un comentario general sobre las expectativas para el segundo semestre de 1974; expectativas que, a juicio del autor, no se presentan halagüeñamente dada la tendencia alcista de precios y los continuos incrementos en los precios de las materias primas.

HOWARD HAYGHE: *Marital and family characteristics of the labor force in March 1973.*

Durante las dos últimas décadas, la participación relativa de los hombres ca-

sados en la población activa ha ido disminuyendo respecto de la participación de las mujeres casadas. Así, en 1953 el 92 por 100 de los hombres casados trabajaban, frente a sólo 21 por 100 de las mujeres en la misma situación; en 1973 por cada dos hombres casados que trabajan existe una mujer casada. En el presente artículo, el autor analiza las posibles razones que justifican la mayor participación de la mujer casada en el mundo del trabajo y examina la tendencia que, en los próximos años, seguirá el trabajo femenino.

Con respecto a las razones que fundamentan esa mayor participación de las mujeres casadas o la menor participación de los hombres casados, el autor se detiene especialmente en dos: un empeoramiento de las condiciones de salud del hombre casado (el 21 por 100 de todos los hombres comprendidos en edades de cuarenta y cinco a sesenta y cuatro años padecían hipertensión, enfisemas o problemas psicológicos, que de alguna forma limitaban su actividad) y un incremento en el número de años de estudio.

El trabajo de la mujer casada tiene un lógico reflejo en los ingresos familiares, que se incrementan notablemente. En 1972 los ingresos medios de una familia en la que trabajasen ambos cónyuges era de 11.950 dólares. Las familias negras tenían ingresos inferiores que las blancas.

En marzo de 1973 en Estados Unidos había 54,4 millones de familias, estructuradas de la siguiente forma: 46,3 millones compuestas por marido-mujer (*Husband-wife families*), 6,6 millones compuestas por viudas, divorciadas o separadas, y 1,5 compuestas sólo por el marido-hijos. El articulista examina con detalle la participación del trabajo de la mujer en los dos primeros grupos familiares, los ingresos medios por edad raza y la probable evolución del trabajo femenino en los próximos años.

DAVID L. EDGELL y STEPHEN A. WANDNER: *Unemployment insurance: its economic performance.*

Hoy, comienzan diciendo los autores, el seguro de desempleo está muy extendido en Estados Unidos, ayudando a millones de personas durante períodos difíciles de su vida laboral. El programa de desempleo actúa igualmente como importante elemento estabilizador en el sistema económico americano. El sistema del seguro de desempleo difiere en cada uno de los cincuenta Estados de la Unión, así como en el distrito de Columbia y en Puerto Rico. Cada Estado tiene su propia normativa, sujeta a las directrices generales del Gobierno Federal. El artículo examina el doble papel del seguro de desempleo: como medio para que los desempleados obtengan determinados beneficios y como instrumento estabilizador de la economía americana.

El nivel de prestaciones varía considerablemente de uno a otro Estado. En 1973 las prestaciones semanales oscilaron entre un mínimo de 49 dólares y un máximo de 110. Los tipos impositivos a cargo de los empleadores variaron, en 1972, de un 0,23 por 100 a un 2,08 sobre los salarios de los trabajadores. En este último año los beneficiarios fueron 5,8 millones de trabajadores, que percibieron 4,5 billones de dólares; las cuotas obtenidas para la financiación de este seguro fueron de 3,9 billones de dólares. Los autores examinan con todo detalle la evolución de ingresos, prestaciones y déficits durante los últimos quince años.

Vol. 97, núm. 7, julio 1974.

HENRY LOWENSTERN: *Adjusting wages to living costs: a historical note.*

A lo largo de su historia el índice de precios ha sido profusamente utilizado pa-

ra la evaluación de los salarios y, por esta razón, ha sido sometido a múltiples controversias. Durante los períodos inflacionarios, el problema del modo de ajustar los salarios a las continuas subidas de precios, para mantener el poder adquisitivo de la clase trabajadora, ha tenido particular importancia. El presente artículo examina los primeros intentos de aplicar escalas de salarios móviles a la contratación colectiva.

En este orden de cosas, el autor señala que en el año 1913 la Empresa Holt Manufacturing Corp. había incluido, precozmente, una escala de salarios móviles para sus cerca de mil empleados. Con todo, fue durante la II guerra mundial cuando estos sistemas empiezan a consolidarse. En 1948, la General Motors Corp. firma un convenio colectivo con la United Auto Workers, una de cuyas cláusulas estipulaba: «La Compañía y el Sindicato se comprometen a reestablecer el poder de compra de los trabajadores, evaluando los salarios en relación con el poder que el dólar tenía en 1940.» En 1950 ambas partes vuelven a firmar un nuevo convenio por un período de cinco años, y en el que se establece un incremento salarial anual equivalente a veinte centavos hora más el incremento del índice del coste de vida. El ejemplo de la GM-UWA fue inmediatamente seguido por las grandes Compañías americanas, y en ese mismo año se firmaban convenios colectivos de duración relativamente extensa, que llevaban aparejados la renuncia por parte del Sindicato de acudir a la huelga en demanda de incrementos salariales.

PEYTON ELDER: *The amendments to the Federal minimum wage law.*

Desde que en 1966 se aprobara la Fair Labor Standards Law, nunca se había incrementado tanto el salario mínimo Fe-

deral como en 1974. El autor, tras de noticiar sobre el período de gestación de este incremento (veto del Presidente Nixon en 1973), examina el alcance de la enmienda a la citada ley. En términos cuantitativos, el nuevo salario mínimo se fija en 2,30 dólares hora; en el trabajo no agrícola este salario se hará efectivo el 1 de enero de 1976 (2,00 dólares en mayo de 1974, 2,10 en enero de 1975); en el trabajo agrícola será efectivo el 1 de enero de 1978 (1,60 dólares en mayo de 1974, 1,8 dólares en enero de 1975, 2,00 dólares en enero de 1976 y 2,10 dólares en enero de 1977). La importancia de esta reforma no se encuentra, con todo, en el incremento del salario mínimo, sino fundamentalmente en la extensión de la garantía y protección de este salario a trabajadores hasta entonces excluidos. Con la nueva modificación, son 56,8 millones de trabajadores los protegidos, 7,4 millones más que en 1966. El mayor número de nuevos trabajadores incluidos corresponde a los empleados públicos, a los que se les reconoce el derecho a percibir tal salario, y al servicio doméstico (5,1 millones y 1,5 millones, respectivamente). Sin embargo, siguen excluidos los *babysitters* y las personas de compañía de gente madura. Otras modificaciones importantes fueron la de prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de la edad, protegiendo a los mayores de cuarenta años, y prohibir el trabajo de los menores de doce en las granjas familiares.

Otros artículos contenidos en este número son: «Effect of escalators on wages in major contracts expiring in 1974», por J. M. Staller y L. M. Solnick, y «Earnings differences in machinery manufacturing», por Albert E. Scwenk.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW

Abril 1974.

L. J. FREUND: *Market and union influences on municipal employes wages.*

El autor realiza un análisis de la influencia que ciertos factores tienen en la determinación de los niveles salariales de los funcionarios municipales en Estados Unidos. Los factores que son objeto de su estudio son, en concreto, el mercado de trabajo y el grado de sindicalización alcanzado.

Antes de proceder a un estudio empírico del problema, pone de manifiesto Freund la necesidad de su planteamiento, al mostrar cómo esta influencia opera. En relación con el papel desempeñado en la determinación de los niveles retributivos de los funcionarios municipales por las condiciones del mercado de trabajo, ofrece tres ejemplos: las condiciones de la demanda, los niveles de desempleo y la política salarial de otras ciudades.

Las condiciones de la demanda de trabajo influyen en la medida en que los Gobiernos locales deben reclutar su personal en un área geográfica dada, lo que implica que ha de tener en cuenta las condiciones de la misma en dicha área, lo que al tiempo supondrá una relación entre dichas condiciones y los niveles salariales.

De igual manera operan los niveles de desempleo. Así, las unidades gubernamentales locales en áreas de un nivel de desempleo bajo se verán probablemente impulsados a incrementar los niveles salariales, en mayor medida que las unidades pertenecientes a áreas de alto nivel de desempleo.

Un Gobierno municipal puede verse también afectado a la hora de fijación de

los salarios, por la política salarial seguida en otras municipalidades, en la medida en que algunos de sus trabajadores pueden estimar el trabajo en estas otras unidades como una alternativa viable. De esta forma, la movilidad laboral ejerce una presión competitiva que puede inducir a los Gobiernos locales a introducir cambios en los niveles retributivos.

La actividad sindical, por su parte, puede afectar a los salarios de los empleados municipales de dos maneras. A pesar de las barreras legales algunos Sindicatos municipales pueden usar la huelga u otros métodos utilizados en el sector privado para imponer un determinado nivel salarial. Por otra parte, a diferencia de lo que sucede en el sector privado, los Sindicatos pueden utilizar el *lobbying* u otras actividades similares, para influir en la adopción de las decisiones gubernamentales relativas a la fijación de salarios.

Señala, sin embargo, Freund que en el sector público existen barreras legales contra la acumulación o uso del poder sindical y, cuando las leyes contra la organización, reconocimiento del Sindicato y huelgas en el sector público son efectivas, moderan la influencia del Sindicato sobre los salarios.

Una vez determinada la necesidad teórica del estudio de este problema pasa Freund al análisis empírico del mismo. El modelo estadístico que utiliza lo construye para establecer los efectos relativos de mercado y sindicalización usando como variable dependiente las diferencias porcentuales en los salarios semanales entre las ciudades. Considera como factores de influencia, respecto del mercado de trabajo, la composición de la fuerza de trabajo, el porcentaje del nivel de desempleo, los niveles salariales no gubernamentales, los gastos públicos, el coste de vida y los salarios municipales relativos. Respecto de la influencia del Sindicato utiliza como factores: el grado de sindicalización de la fuerza de tra-

bajo local, la actividad huelguística en el sector público, las prohibiciones legales contra las actividades de contratación, las prohibiciones legales contra las actividades políticas y el arbitraje obligatorio. Emplea Freund un método operacional a través de ecuaciones que resultaría excesivamente complicado exponer aquí, por lo que parece oportuno remitir a la lectura del artículo para su estudio detenido.

Las conclusiones que del análisis empírico obtiene son, en resumidas cuentas, las siguientes. En relación con la influencia de las condiciones del mercado, su estudio muestra cómo son factores importantes de los incrementos salariales en los Gobiernos de las grandes ciudades. Aunque su importancia varíe, su influencia es significativa. A nivel local, la influencia del nivel de desempleo y de las presiones competitivas producidas por los cambios en los salarios del sector privado es importante. De forma similar, los salarios municipales crecen con mayor rapidez en ciudades en las que el crecimiento de la demanda de trabajo es mayor.

Por el contrario, en relación con la influencia de los Sindicatos, estima Freund que su estudio muestra cómo existe una débil relación entre los cambios de niveles salariales y las medidas sindicales de fuerza, si bien disminuye la importancia de esta conclusión al afirmar que el período estudiado fue de un amplio crecimiento de los salarios en todos los sectores de la actividad económica y, como es sabido, durante estos períodos la eficacia de la actividad sindical es menor.

W. FOGEL y D. LEWIN: *Wage determination in the public sector*.

Este artículo se centra en el estudio de los métodos de fijación de salario en el sector público en Estados Unidos con el

propósito de emitir un juicio de valor sobre su eficiencia. El principio básico de la determinación de los niveles retributivos es el *prevailing wage* (salario común). Este principio consiste en la exigencia de que se paguen en el sector público los mismos salarios que en el sector privado para tipos de trabajo similares y viene establecido legalmente por la *Federal Salary Reform Act*. Parece que, al menos en principio, deberían otorgársele a este método los calificativos de equitativo y eficiente.

Sin embargo, los autores ponen en tela de juicio esta última afirmación, por cuanto el principio analizado se ve desvirtuado en el momento de su puesta en práctica, como consecuencia de la aparición de una serie de problemas de muy diverso orden. Así, junto a los problemas administrativos derivados de la aplicación del principio del salario común a una estructura ocupacional que comprenden centenares e incluso miles de categorías profesionales, aparecen los derivados de que la referencia se hace a un mercado de trabajo de competencia imperfecta, como consecuencia del juego de fuerzas no puramente completivas.

En opinión de los autores, cuatro aspectos del mercado de trabajo crean serios problemas para la realización de una política adecuada de fijación de salarios, basada en la aplicación del principio de salario común: la amplia escala de salarios para un mismo trabajo en el sector privado, la existencia de niveles salariales establecidos a través del ejercicio del poder en el mercado, la naturaleza multiforme de las compensaciones del empleo y la ausencia de un mercado privado al que referirse para algunos empleos públicos.

Por otra parte, señalan Fogel y Lewin, cómo en el proceso de decisión de los niveles retributivos tienen una gran operatividad factores políticos. Así, los órganos de la Administración tienen en

cuenta, a la hora de establecer su política salarial, dos factores: la reacción de los empleados gubernamentales afectados directamente por las decisiones en materia de salarios y la reacción pública ante el incremento que ello pueda suponer en las tarifas impositivas. El juego de estos dos factores desvirtúa la aplicación estricta del principio del salario común.

Proceden, a continuación, al estudio de los datos que en su investigación han obtenido y extraen las siguientes consecuencias, que parece oportuno poner de manifiesto. En primer lugar, que los empleados públicos, al estudiar el nivel de los salarios en el sector privado, excluyen de su investigación las pequeñas Empresas, lo que implica una desviación hacia arriba del resultado de su investigación.

En segundo lugar, el sector público paga salarios más altos que los del sector privado, para trabajos que en este último tienen niveles de retribución bajos, por tratarse de actividades objeto de monopolio o por tratarse de trabajos desempeñados por trabajadores de un nivel de instrucción bajo, cuya movilidad en el mercado es pequeña.

En tercer lugar, el sector público paga salarios que son al menos iguales que aquellos que existen en el sector privado, donde se han producido incrementos salariales, como consecuencia de la ayuda financiera prestada por el poder institucional...

En cuarto lugar, las entidades públicas no toman en cuenta, a la hora de fijación de los salarios, de otras compensaciones del empleo no salariales, como la estabilidad en el empleo o la seguridad en el trabajo, que presentan aspectos más desfavorables para los trabajadores en el sector público que en el sector privado.

En quinto lugar, los procedimientos administrativos usados para el establecimiento de los niveles salariales contribu-

yen igualmente a producir una desviación hacia ambos aspectos de los niveles retributivos adoptados en el sector privado.

Como consecuencia de todo ello, los salarios del sector público tienden a exceder de los del sector privado para todos los niveles ocupacionales, excepción hecha de los de alta dirección y profesionales. Tal diferencia se pone de manifiesto con mayor relevancia respecto de aquellos trabajos menos cualificados profesionalmente y de las ocupaciones industriales.

El resultado de todos estos factores es, según los autores del artículo, que el sis-

tema parece más igualitario en el sector público que en el sector privado, en la medida en que los empleadores públicos pagan más por trabajos menos cualificados e industriales y pagan menos por tareas ejecutivas. Obtienen, sin embargo, una conclusión negativa respecto eficiencia de la estructura salarial en el sector público. Los empleadores gubernamentales pagan más de lo necesario para atraer a los trabajadores de baja o mediana cualificación profesional y menos de lo necesario para atraer a los trabajadores de mayor nivel, lo que va en detrimento de la eficiencia del sistema.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

FRANCIA

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 3, 1973.

AD. W. M. TEULINGS: *La position de classe des travailleurs scientifiques* (La posición de clase de los trabajadores científicos). Págs. 307-320.

El análisis de la posición social de los especialistas técnico-científicos en la organización del trabajo ha sido emprendido por dos vías distintas: la teoría de élites y la de clases; no es ello de extrañar habida cuenta de que la noción de élite se ha elaborado como alternativa a la de clase. La teoría neo-liberal y pluralista de la sociedad post-industrial y la teoría de clases neo-marxista realizan dos análisis irreducibles, pero es imposible determinar la posición de los especialistas técnico-científicos sin considerar las dos teorías y los esfuerzos poco convincentes de Touraine para integrarlas. Resulta de ello la necesidad de hacer una referencia a la relación concreta de dominación a

que aquéllos están sometidos, lo que implica el estudio de las relaciones de trabajo en el cuadro de una teoría de burocracia weberiana y marxista, insistiendo en la sociología de las organizaciones que atribuye la influencia del trabajador técnico-científico al hecho de que domina situaciones de incertidumbre.

1. *Localización social de los especialistas técnico-científicos.*—En cada una de las distintas teorías sociales que han caracterizado a la sociedad se conceden diferentes determinaciones de la posición de los especialistas técnico-científicos, coincidiendo, no obstante, en la constatación de que éstos ocupan un lugar histórico especial y del crecimiento absoluto y relativo de esta categoría en la población activa.

El *pluralismo tecnocrático* considera la revolución tecnológica como factor de cambio social a nivel de relaciones de producción y de mercado. La sociedad resultante es muy compleja, de una gran diferenciación social, proliferan los grupos de interés, de presión, de élites..., evolu-

cionados con respecto a las tradicionales relaciones de clase. La racionalidad de este tipo de sociedad deriva de la combinación del crecimiento económico institucionalizado y la estabilidad social, factores que modifican, lógicamente, la posición de las clases sociales. En esta sociedad los trabajadores técnico-científicos son el factor principal de producción, fuente indirecta de plusvalía, que ocupa un puesto clave en la tecnoestructura y se constituye en un nuevo poder social basado en el conocimiento; siempre que obedezca las exigencias del desarrollo tecnológico tiene poder para tomar decisiones.

En la *visión social de Touraine* los trabajadores técnico-científicos no son una élite sino una clase desde el punto de vista de las relaciones de producción capitalista. En una sociedad que él califica de post-industrial, tecnocrática y programada la pertenencia a la clase dirigente o a la oprimida, se basa en el control que posean sobre la dirección del desarrollo social; por ello se debe hablar de alienación más que de explotación y, en este contexto, los trabajadores técnico-científicos constituyen la nueva aristocracia obrera. El estudio de Touraine se basa en las relaciones de producción sociales pero con una nueva interpretación que toma en cuenta el aspecto histórico y dinámico de la noción de clase, modificada según la naturaleza del conflicto social y de los grupos sociales.

Las *teorías neomarxistas de la sociedad* se basan en el crecimiento económico como valor social central, considerándolo, al tiempo, como condición indispensable para el mantenimiento de la estructura actual de dominación capitalista que se caracteriza por el hecho de que una parte del producto social es expropiada por propietarios privados, con el *consenso legislativo*. La explotación de la clase capitalista sobre los asalariados continúa mientras dure el crecimiento económico,

pero la aplicación de la tecnología al proceso de producción le hace perder el carácter de proceso de trabajo. El desarrollo de las fuerzas productivas en este esquema sigue siendo determinado por la forma de las relaciones sociales; los especialistas técnico-científicos y los obreros asalariados están reunidos en la organización industrial en una relación social que debe asegurar la capacidad del capital de ser productivo. La posición del obrero científico está determinada, como la de cualquier trabajador, por el hecho de ser asalariado.

2. *El trabajo científico y la organización burocrática.*—Si para Weber la burocracia es el modelo social más eficaz, para la teoría crítica, es una forma histórica de racionalidad técnica, típica de las relaciones de producción capitalista, donde los procesos de distribución y coordinación del trabajo están en función de las relaciones de dominación existentes. La organización burocrática aparece como un modo de dominación objetivada que esconde el carácter capitalista en las relaciones de producción; sus rasgos constitutivos son los de separación entre «organización» y «sociedad» y separación de las decisiones «políticas» y «administrativas», notas que modelan la posición de los especialistas técnico-científicos: la producción de conocimientos en el cuadro de una organización no tiene un valor político, puesto que el productor no es responsable de la utilización que de ellos se haga. Pero pese a los fenómenos de división y subordinación del trabajo en el seno de la organización burocrática la condición de los trabajadores científicos no es idéntica a la de los otros grupos porque puede oponer cierta autonomía a los procesos de integración.

3. *El contra-poder y la ideología del obrero científico.*—El proceso de integración de los conocimientos científicos conduce a la sedimentación de un grupo ma-

yoritario de especialistas científicos del que, en ocasiones, destaca una pequeña élite tecnocrática con funciones dirigentes. El poder de aquel gran grupo deriva de las mismas exigencias de intensificación del capital, puesto que de ello surgen zonas de incertidumbre (la integración de conocimientos en la Empresa lleva a una continua introducción de innovaciones), que el obrero científico puede manipular, defendiendo así la autonomía que le resta en su situación de trabajo; esta posición de relativa influencia les concede el poder de perturbar la organización, aunque su poder no sea duradero y tenga un carácter puramente defensivo, no modificativo. Aunque Crozier lo considere un poder real, la autonomía de los obreros científicos se basa en una posición fundamental de dependencia a la estructura tanto por lo que respecta a sí mismos como a la orientación que debe seguir el desarrollo de los conocimientos que ellos poseen. No hay que olvidar tampoco que si las condiciones del obrero científico se distinguen de las de la clase obrera por una postura más favorable frente a la negociación, por el hecho de que su poder radica en una fuente individual y no colectiva, el desarrollo tecnológico tiende también a nivelar esta diferente base de poder.—LIDÓN NEBOT LOZANO.

DROIT SOCIAL

Núm. 3, marzo 1973.

Trabajo (*):

F. NAUDE: *Reflexión sobre el proyecto de ley de modificación del derecho de despido.*

Ultimamente la regulación del despido ha sido objeto de reformas legislativas en

(*) Dada la mayor amplitud de los estudios sobre Derecho del Trabajo que

diferentes países: Inglaterra (ley Carr, de 5-8-71); Alemania (leyes de 25-8-69 y 15-1-72); Italia (ley de 15-7-66, llamada de la «Justa Causa», y ley de 20-5-70). En Francia, igualmente, el problema cobró actualidad tras la subida al poder del Gobierno Pompidou y la preparación de una proyecto de ley debido al entonces presidente del Consejo de Ministros, E. Faure, proyecto éste cuyo análisis y crítica constituye el objeto del estudio de F. Naude.

Como indica el autor, la reivindicación por los trabajadores de una mayor protección contra el despido no es algo nuevo, sino que ocupa un lugar permanente y destacado a lo largo de toda la historia del Movimiento Obrero.

No obstante, en nuestra actual sociedad —caracterizada por la existencia de un sistema de propiedad privada de los medios de producción, la competencia empresarial y la búsqueda del máximo beneficio— «el derecho de despido es considerado por los empresarios como una de sus prerrogativas esenciales». Y ello porque en la búsqueda del beneficio óptimo, el empresario considera que debe tener las manos libres para adoptar cualquier decisión que estime conveniente para su Empresa.

Por su lado, el Derecho (concretamente el art. 23, § 1 del libro I del Código de Trabajo) reconoce la libertad de despido, al establecer que «el arrendamiento de servicios hecho por tiempo indefinido puede siempre darse por concluido por voluntad de cualquiera de las partes contratantes».

El proyecto de ley de reforma de Faure parte de la afirmación (recogida en su exposición de motivos) de que aplicar el principio que establece el artículo 23 del

contiene el presente número de la revista que comentamos, no inserta su habitual sección sobre Derecho económico y profesional.

Código de Trabajo (libertad de despido) «pudiera revelarse como injusto en la práctica». No obstante, esta idea no se materializa realmente en la reforma proyectada, en la que se mantienen dos viejos principios: el de despido libre (el único cambio es que en el nuevo texto se habla de «contrato de trabajo» y no de «arrendamiento de servicios») y el del eventual carácter abusivo del despido, supuesto en el que se otorga al trabajador despedido una indemnización (lo que tampoco supone ninguna novedad, pues la posibilidad de otorgar una indemnización en ciertos supuestos está prevista en el actual artículo 23 del Código de Trabajo).

Tras exponer el contenido de las nuevas disposiciones propuestas por Faure para la regulación del despido, el autor obtiene como conclusión la idea de que si por la publicidad concedida al proyecto de ley cabría haber esperado la instauración de disposiciones importantes y nuevas, en favor de los trabajadores, la realidad parece indicar que «su situación no se verá fundamentalmente modificada».

J.-CLAUDE BENOEAU: *Maternidad y contrato de trabajo.*

En palabras del autor, el tema objeto de este artículo «no trata de abordar más que un aspecto, si bien significativo, del mucho más amplio problema del trabajo femenino y sus incidencias sobre la condición de la mujer en la civilización industrial». Aspecto que se centra en el estudio jurídico de las repercusiones que la maternidad de la mujer trabajadora tiene sobre su contrato de trabajo.

Dicho estudio se divide en dos partes: en la primera se analizan las «Situaciones protegidas», que (de acuerdo con la ley de 30-12-66, texto básico en la materia),

no son otras que: I. La garantía del empleo de la mujer trabajadora; garantía que se traduce en una doble protección legal: a), la conservación de su contrato durante los períodos de inactividad derivados de embarazo, parto y puerperio, y b), el otorgamiento a las madres de un derecho preferente de empleo, en general. II. Protección de la salud de la mujer. Evidentemente la garantía de conservación de su empleo acordada a las trabajadoras en expectativa de maternidad obedece a la finalidad de proteger su salud (comprometida por el embarazo), permitiéndole por ello interrumpir la prestación de su trabajo con conservación de su derecho al empleo. III. Educación del hijo. Para ello la ley de 30-12-66 autoriza a la mujer a no reincorporarse al trabajo durante un año con posterioridad al alumbramiento, a fin de que pueda proporcionar los cuidados necesarios a su hijo recién nacido.

En la segunda parte se exponen las «Modalidades de protección» otorgada a las madres-trabajadoras, que son fundamentalmente tres: A) La posibilidad de suspender la prestación de su trabajo durante los períodos de embarazo, parto y puerperio. B) La posibilidad de resolver su trabajo, sin preaviso alguno, que se concede a la trabajadora (artículo 29, a. L. I. C. T.), unida a la prohibición general impuesta al empresario de resolver el contrato de trabajadora encinta alegando como causa el embarazo. C) Finalmente, la facultad que se le otorga a la madre-trabajadora de no reincorporarse al trabajo durante un año con posterioridad al alumbramiento para atender a la educación de su hijo.

Guy Caire cierra esta parte, como ya es habitual, con un artículo dedicado al análisis de la situación social y económica, esta vez bajo el título «Balances y programas».

Seguridad Social:

Esta última parte consta de un artículo, firmado por Jean Moitrier, en el que estudia «La tutela sobre los organismos

de Seguridad Social» en el Derecho francés y unos comentarios sobre «Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social», realizados por Lucien Mandeville, Gérard Tournie y René Bonnet.—JESÚS M.^o GALIANA MORENO.

I T A L I A

REVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO
E DELLA PROCEDURA CIVILE

1973.

En sus cuatro fascículos de 1973 la *trimestrale* sigue dedicando relativa atención a temas jurídico-laborales, tanto desde una perspectiva sustancial como de una perspectiva procesal. La presente reseña se ocupa sólo de los estudios referentes a temas sustanciales, dejando el examen de los problemas procesales para otro número de esta revista.

Un tema de particular interés para el Derecho italiano plantea el ensayo de Balandi sobre *Le "clausule a favore dei lavoratori" e l'es tensione della applicazione del contratto colectivo* (págs. 698-716). El autor traza un estudio de una serie de medidas legislativas que hacían remisión a normas más favorables establecidas en la contratación colectiva (ley de colocación, ley de aprendizaje, etc.) y que son el antecedente del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Todas esas medidas tienen la nota común, en un régimen de contratación colectiva como la italiana, de intentar en un sector concreto forzar al empleador a aplicar las normas de los convenios colectivos por medio de un reenvío *per relationem* que tiende a conseguir la aplicación de esos convenios. Para Balandi con ello no se

trata de promocionar la contratación colectiva sino de aislarla y limitar su capacidad de eficacia en el sistema. Se trata de un simple reenvío a la voluntad de las partes, en este caso en un plano colectivo.

Más interés, para el lector español tiene por el tema que examina, el amplio comentario jurisprudencial de O. MAZZOTA: *Rapporto di lavoro, società collegate e statuto dei lavoratori* (prep. 951-804). Comenta una sentencia del Tribunal de Apelación de Florencia sobre el caso de un dirigente de una sociedad de cemento que había trabajado posteriormente para otra sociedad del grupo, que en el curso de esa segunda relación viene a desarrollar actividades laborales para la primera sin recibir de ella contraprestación alguna. El problema específico que se plantea es el de la antigüedad única o dividida, para lo que el Tribunal ha de examinar el valor y alcance de los vínculos de conexión entre las diversas sociedades y su incidencia sobre la relación de trabajo. No cabe duda que el tema presenta hoy una extraordinaria actualidad, también entre nosotros, ya que la fase actual de concentración industrial que caracteriza al capitalismo hace muy frecuente que las conexiones sociales entre Empresas tengan también su reflejo en el plano laboral.

Mazzota examina los casos más importantes de conexión entre sociedades, que

son para él mero presupuesto de hecho que sólo cuando se proyectan directamente en el desarrollo de la relación de trabajo puede tener consecuencias jurídicas para la misma. No admite la tesis formulada por algunas de la subjetividad unitaria del grupo y centra más la cuestión que en la relevancia de los vínculos de conexión como fuente de eventuales modificaciones de la prestación de trabajo, en el concreto desarrollo de la relación. En ese desarrollo ha de verificarse si puede deducirse una pluralidad de relaciones o si, al contrario, la relación debe considerarse sustancialmente única, quedando fuera de la *fattispecie* como *res inter alios acta* la vinculación entre las sociedades. La existencia de una prestación *cumulativa* supondría así la existencia de varias relaciones, mientras que la prestación *alternativa* supondría un único vínculo habiendo entonces que considerar en virtud de qué fundamentos pueda prestarse un servicio a sociedad ajena a la directamente empleadora.

Diversas son las figuras explicativas del fenómeno que muy extensamente examina Mazzota. Primeramente la cesión del contrato, figura ésta empleada cuando se quiere transmitir íntegramente la posición del trabajador de una sociedad a otra, sin que el contenido de la relación cambie; existe una unidad de relación aún con una modificación subjetiva, por lo que la indemnización de antigüedad sería única al finalizar la entera relación. Respecto a la responsabilidad por las deudas pendientes frente al trabajador, opina que el cesionario subentra al cedente en las prestaciones aún no realizadas pero el cedente permanece siendo parte contractual en las obligaciones mantenidas hasta el momento de la cesión.

Otro sistema posible de prestación alternativa sería el *comando*, *distacco* o préstamo de trabajadores, figura similar a la comisión de servicios de la función pública. El *comando* ha sido intentado ex-

plicar bajo la figura civil de la promesa del hecho de un tercero, o del contrato a favor de tercero, ninguna de cuyas figuras explican el fenómeno en que el trabajador que queda vinculado al empleador originario, preste, por orden de éste y temporalmente, sus servicios a otro, que se beneficia de la actividad laboral sin ser titular de la relación, fenómeno muy frecuente en los grupos societarios (y cuya legalidad, frente a la prohibición genérica de figuras de interposición, no profundiza el autor como debiera).

La prestación cumulativa tendría lugar cuando el trabajador, al desarrollar su prestación única, satisface el interés de varias sociedades, satisface a varios empleadores, caso bien distinto de cuando una persona es empleada con la explícita previsión de que podrá ser transferido para realizar su trabajo a cualquiera sociedad del grupo. Esta situación, que no coincide con la figura del «comando», pues existe un compromiso expreso del dependiente indiferentemente con las diversas Empresas del grupo, que tienen un derecho frente a él. Puede darse este caso o bajo una única relación con el empleador que lo contrata, o con varias relaciones (con los diversos sujetos coligados). Pone en conexión estos fenómenos con el más genérico de la disciplina de la relación de trabajo que viniese transferida en favor de un tercero no titular de la relación de trabajo. Este tema no se ha puesto en conexión con el de los traslados, mientras que para Mazzota lo correcto sería aplicar también aquí los límites establecidos para los traslados, en especial por el estatuto de los trabajadores (art. 13), cuyos dos presupuestos (razones técnicas, organizativas y productivas, y unidad productiva) pasa a examinar. Aplica las conclusiones extraídas al supuesto de relación de trabajo en sociedades vinculadas, que se actúa normalmente por medio de sustan-

ciales cambios de lugar, y, por ello, por traslados, para cuya tutela estima se han dispuesto los preceptos correspondientes, aun más cuando sostiene la falta de autónoma personalidad del grupo, y la existencia de una pluralidad de sujetos autónomos. Rechaza cual sea consecuencia de la vinculación de sociedades sobre la relación de trabajo y niega valor de «justificación objetiva» para tales traslados a ese vínculo, que queda como situación prejurídica fuera de la *fattispecie*.

El encuadramiento único empleados-obreros constituye una constante en recientes plataformas reivindicativas del sindicalismo italiano que quiere superar la tripartición de categorías contenida en el artículo 2.095 del Código civil, lo que ha encontrado reflejo en diversos convenios, colectivos. Al tema se refieren dos artículos, uno de Romagnoli, *Principio d'uguaglianza e inquadramento unico operai-impiegati* (págs. 1102-1112), y una nota jurisprudencial de Tosi, sobre *Inquadramento unico e indennità di anzianità* (páginas 804-819).

Romagnoli (quien ya en 1969 había publicado en *Il Mulino* un estudio sobre la igualdad de trato de obreros y empleados) parte de la afirmación que la clasificación obreros y empleados no es neutra, sino consecuencia de una postura previa de exigencia de diferenciaciones sociales y en la Empresa, como algo «insuperable». El propio grupo social de los empleados, en sus aspiraciones pequeño-burguesas al reconocimiento como élite, acentúa ese carácter clasista que influye en la disciplina del trabajo subordinado y que llega hasta nuestros días.

La Corte constitucional ha abordado el problema de la equiparación obreros-empleados para el tema concreto de la invalidez permanente parcial, declarando inconstitucional un trato diferenciador más favorable para los empleados. La novedad no está tanto en la declaración sino en la metodología aplicada, al sos-

tenerse que el cambio de situación darán a la posibilidad de reemplazo a los parcialmente incapacitados, la mayor cualificación de los obreros hace más difícil la recolocación, mientras que se hace más fácil entre los empleados por el proceso de descalificación a que se encuentran sometidos. Aunque ha sido también el dinamismo social, y la superior fuerza contractual colectiva adquirida por los obreros la que ha permitido desmitificar normas y reconocer la necesidad de un tratamiento igual, pues como reconoce la propia Corte, las exigencias de vida del obrero y del empleado no pueden ser apreciadas en forma diversa.

Tras insistir cómo en el plano de la Empresa ha cambiado la situación originaria en la que se basaba la radical distinción entre los empleados-colaboradores y la «mano de obra», relata una experiencia personal, de la que extrae el carácter formal y vacío de las clasificaciones, y la influencia que en éstas tiene cada vez más la iniciativa colectiva de los trabajadores.

Romagnoli examina la orientación contractual colectiva de los últimos años, que supone una profunda revisión de las estructuras organizativas el limitar el *ius variandi* y el conseguir una efectiva promoción de la profesionalidad obrera y de empleados, permitiendo el encuadramiento único romper las barreras que tradicionalmente dividían obreros y empleados. Pero ese encuadramiento único más que una innovación sanciona una situación de hecho, a la vez que el camino recorrido por la contratación colectiva ha sido cauto y ha dado lugar a soluciones aún no definitivas. En todo caso, no debe sobrevalorarse la tendencia, ello ha permitido indicar un uso alternativo del fenómeno que se realiza a nivel del mercado de trabajo y muestra una tendencia sindical a corregir la relación entre hombre y organización del trabajo.

De Romagnoli es también un amplio

ensayo sobre *Il principio d'uguaglianza sostanziale* (pág. 1288-1330), que es un comentario al párrafo segundo del artículo 3.º de la Constitución. El restablecimiento del equilibrio sustancial le permite algunas referencias episódicas a temas laborales, pero quizá la reflexión más sugerente sea la referente al trabajo autónomo y la expansividad del Derecho del Trabajo. Señala Romagnoli el contraste entre las tesis iniciales que ponían el acento en la función económico-social («sfruttamento di una attività aliena per l'attuazione di un fin proprio») más que en la estructura jurídica del contrato, mientras que el Código de 1942 adopta una postura totalmente formalista, pero la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo predice una aceleración creciente del proceso de destipificación del contrato de trabajo subordinado, aunque se trata de un fenómeno no unívoco y que no permite una interpretación lineal. En todo caso, un planteamiento a nivel constitucional de la equivalencia entre trabajadores subordinados y pequeños empresarios (que tienden a encapsularse en el circuito totalizante del gran capital) no deja de plantear dudas y problemas, entre ellos el de la posible alianza entre la clase obrera y el ejército «poujadista» de los pequeños empresarios. El viejo dilema planteado al movimiento sindical de frenar el proceso de concentración aliándose a las fuerzas capitalistas más débiles o apoyar la gran dimensión capaz de mejores concesiones económicas y políticas continúa en pie.

El artículo de Tosi sobre el encuadramiento único y la indemnización de antigüedad coincide en afirmar que el encuadramiento único tiene aún mucho camino por recorrer, y que la introducción de un nuevo sistema de clasificaciones no ha tenido el impulso que se había esperado. Respecto al tema de la antigüedad los convenios colectivos que han

adoptado el encuadramiento único suelen seguir conteniendo cláusulas que permiten el fraccionamiento de la antigüedad en caso de pase de categoría. Tras una clasificación de las diversas fórmulas, comenta una sentencia reciente de las secciones unidas de la casación en orden a una cláusula resolutive automática que permite cuotas convencionales de antigüedad. El problema se centra cuando al pase de categoría al trabajador se liquida una indemnización de antigüedad, si la aceptación por el trabajador de esa liquidación implica una «condescendencia novativa», y el significado de la proporcionalidad, tanto en relación con la unidad de la antigüedad en el servicio como con la vinculación de la indemnización con la última retribución.

Un estudio jurídico más clásico es el de la Ballestrero Gentili, *Osservazioni sulla disciplina attuale dei licenziamenti collettivi* (págs. 930-958). Es conocida la diferencia de régimen jurídico que los acuerdos confederales establecieron en el sistema italiano entre el despido individual y el despido colectivo por reducción de personal, que constituía la cenicienta en el movimiento general para limitar el poder de despedir. Esa discriminación de tratamiento no es aceptada como inmutable ni como necesaria, ni en la doctrina ni en la jurisprudencia más reciente, que se preguntan si es correcto abandonar la delicada materia de la reducción de personal a la libre e incontrolable iniciativa del empleador. La autora pretende examinar de un modo global los diversos datos que la doctrina y la jurisprudencia ha aportado para reducir esa desigualdad de trato.

La diferencia de trato deriva de los acuerdos confederales, de los que la autora señala no se deriva ninguna diferencia «ontológica» entre despidos colectivos e individuales, pues el despido es siempre un acto individual, lo que existe tan sólo es una diversa relevancia en

cada caso del problema de la libre iniciativa empresarial. Precisamente en base a ello la doctrina ha seguido una doble vía tendente por un lado a dar mayor eficacia a la disciplina establecida para los despidos colectivos (así, por ejemplo, señalando la nulidad del despido si no se acude al procedimiento conciliador previsto) o restringiendo las hipótesis de aplicación de los despidos colectivos ampliando correlativamente el ámbito de los despidos individuales.

La tendencia doctrinal y jurisprudencial es que la cualificación de un despido como colectivo no deriva ni de la motivación, ni del número de los afectados, sino de la aplicación concreta de una disciplina diversa de la de los despidos individuales, por lo que sólo *a posteriori* y por el respeto de las normas vigentes en la materia, se comprueba que la decisión subjetiva del empleador de proceder a la supresión de varios puestos de trabajo constituye motivo suficiente e incontrolable de esos despidos colectivos. Ello significa la expansión de la disciplina de los despidos individuales (que se aplicará cuando no se hayan utilizado los cauces legales establecidos para los colectivos) y que la barrera entre unos y otros es movable y sólo normativa, no conceptual.

Estas posiciones son las que existen en 1966 cuando la ley núm. 604, en su artículo 11, 2.º, replantea ahora en el plano legislativo la dualidad de tratamiento al excluir de la aplicación de la ley los despidos colectivos. Ahora la cuestión plantea más dificultad a la doctrina y jurisprudencia, al tratarse de disciplinas diversas establecidas por fuentes normativas heterogéneas y de diverso nivel. El significado de la exclusión legal para tutelar la libertad de iniciativa empresarial es, en todo caso, incongruente y peligrosa al permitir una vía elusiva para resucitar el excluido despido ordinario *ad nutum*, por ello la doctrina propone

la interpretación correctora del artículo 11, 2.º, sosteniendo que la incontrolabilidad de las elecciones empresariales sobre la dimensión de la Empresa no puede suprimir al trabajador despedido por reducción de personal la posibilidad de impugnar como individual ese despido, con independencia de que se hayan cumplido o no los procedimientos conciliatorios intersindicales del despido colectivo, y, consiguientemente, que esa incontrolabilidad no exime al empleador de la carga de suministrar la prueba de que le era inevitable despedir a ese personal. La equiparación entre despido motivado por reducción de personal (aun restringiendo el control judicial del nexo de causalidad —secundario— entre despido y exigencias técnico-organizativas) y el despido individual en interés de la Empresa, no significa un verdadero salto cualitativo, sino el eliminar una incongruencia inaceptable del sistema. Con ello se tiende a superar la separación normativa y a integrar las relativas disciplinas, pero sólo limitadamente vista la insuperable libertad del empresario en la determinación del cómo y del cuánto de la Empresa. Por eso, al cambiar con el artículo 11 del estatuto estos últimos aspectos del problema, se debe reexaminar la solución propuesta, debiendo verificarse si ella es coherente con una ley que intenta poner límites y obstáculos a los poderes empresariales, para llevar a cabo la tutela directa de la libertad de los trabajadores, y coherente además con un sistema que intenta instaurar una estabilidad real mediante la invalidez del despido injustificado.

Para la Ballestrero, al ser la regla el despido extraordinario, la exclusión de la misma de los despidos colectivos, aparte de susceptible de fraude, sería una excepción intolerable y una norma antagónica. Además, con la previsión de la estabilidad real ha desaparecido uno de los obstáculos mayores al control de oportunidad de las elecciones económicas del

empresario, a la «disponibilidad libre, aunque costosa, del poder de despido». Además, el entero estatuto se apoya sobre el directo redimensionamiento de los poderes del empresario, que deben ejercitarse en el ámbito y respetando los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores. De ahí concluye afirmando la abrogación implícita de la separación normativa que contenía la ley de 1966, de forma que en el estatuto ya no existe ninguna razón (ni siquiera formal) para sustraer los despidos colectivos a la disciplina de los despidos individuales y, por tanto, al oportuno control judicial de cada medida. La reducción de personal es sólo una hipótesis específica de motivo justificado, que tiene que ser justificado caso por caso, con la exigencia de suprimir determinados puestos de trabajo, en relación a la necesidad de reducir o transformar la actividad de la Empresa, y siempre que ello se justifique a la luz de la utilidad social en que deben inspirarse las elecciones empresariales, en especial cuando afectan directamente a la suerte de los trabajadores.

Pero afirmar que el despido colectivo se somete a la misma normativa que los despidos individuales, no puede desconocer la existencia de algunos problemas específicos en la reducción de personal por la implicación social que tiene este fenómeno, lo que puede explicar la subsistencia de algunas reglas particulares aplicables sólo a esa reducción de personal, tanto el procedimiento conciliatorio previsto en los acuerdos confederales, como a los criterios de elección de los trabajadores a despedir, cuya naturaleza y significado examina para afirmar su aplicación, de modo que serían injustificados los despidos que no respondieron a esos criterios de elección de los trabajadores (antigüedad y cargas familiares).

El acuerdo interconfederal sobre despidos colectivos contenía además una garantía de reasunción de los trabajadores despedidos, cuando dentro del año siguiente le readmitiese personal para las tareas o especialidades propias de los despedidos, medida tendente entre otras cosas a evitar despidos injustificados, siendo por ello un instrumento *a posteriori* para controlar la necesidad objetiva de esos despidos. La forma, según la Ballestrero, no ha perdido actualidad, incluso en el marco del estatuto, ya que puede constituir una real garantía para los trabajadores despedidos, no sólo para prevenir fraudes, sino para beneficiar de nuevas situaciones empresariales que permitían a los trabajadores reemprender el propio puesto.

Sobre las tendencias del movimiento obrero, junto a una amplia reseña bibliográfica de Veneziani sobre *Il conflitto in Italia* (págs. 1619-1629), merece especial referencia el artículo de Treu sobre *Struttura contrattuale e tendenze delle politiche rivendicative nel pubblico impiego* (páginas 1112-1130). Los cambios producidos en el movimiento sindical no han podido dejar de plantear una nueva política sindical en el terreno de los funcionarios públicos, ya que las tendencias reivindicativas de los funcionarios se ven influidas por las generales del movimiento sindical, dándose objetivos cada vez más convergentes por desaparecer las divisiones existentes en otras épocas. Tras examinar las razones y los objetivos de una política contractual en la función pública (estructura de clasificación y abanico retributivo, ordenación de la carrera y movilidad). El breve análisis le permite concluir afirmando cómo al igual que las luchas reivindicativas en el sector industrial han perseguido también la transformación de la organización del trabajo y de las decisiones productivas, también en

el plano de la función pública se muestra una lenta evolución hacia contenidos diversos de los tradicionales meramente corporativos y económicos, planteándose por primera vez críticamente la transformación de las propias condiciones de trabajo en relación a la estructura de la Administración pública y a las exigencias más generales de los trabajadores usuarios del servicio público. Se tiende a unificar en una perspectiva unitaria (como en el caso entre nosotros de los MIR, PNN, etc.) la acción reivindicativa en sentido estricto y la acción reformadora de las estructuras que determinan la condición del trabajador, pero ello requiere una amplia autocrítica y la superación de las tendencias apolíticas y antigalitarias del sindicalismo funcionarial, aparte del difícil obstáculo que representa el peso del aparato burocrático estatal. En todo caso, subraya Treu la necesidad de un acercamiento progresivo de las políticas reivindicativas en el sector privado y público, y ello no tanto para equiparar el nivel de ambos sectores, o llevar al plano público reivindicaciones originarias del sector privado, sino para homogeneizar las políticas contractuales que permitan transformaciones internas de la Administración pública para hacerla instrumento concreto y no obstáculo de las reformas.

En relación con esta materia, Graziosi ha redactado una breve nota sobre una circular administrativa en una huelga de instituto tendente a forzar a los que no se adhirieron a la huelga a prestar servicio en sustitución de los huelguistas (*Circolari ministeriali, potere dei capi di istituto e diritto di sciopero*, págs. 853-856). Niega el autor la existencia de una obligación de sustituir a los huelguistas, ni siquiera de cooperar en sentido amplio, vigilando a los alumnos durante la abstención del trabajo proclamada y efectuada por sus colegas, cuando se esté libre de empeños docentes el día de la huelga.—MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 5 y 6, 1973.

TOMMASO BUCALO: *Rapporto di lavoro degli autoferrotramvieri e potere disciplinaire.*

La promulgación del *Statuto dei Lavoratori* ha supuesto una nueva perspectiva para replantearse un gran número de cuestiones de la disciplina laboral.

En esta ocasión Bucalo analiza la posible fiscalización jurisdiccional del poder disciplinario del empresario en un ámbito muy especial: el del contrato de *autoferrotramvieri*. Esta relación ha sido tradicionalmente configurada con un contrato especial de trabajo, que ha tenido una enorme injerencia administrativa, probablemente por su incidencia y correlación con los servicios públicos.

De otro lado presenta una doble vertiente, en cuanto puede encuadrarse en el ámbito del Derecho común o del Derecho administrativo, según quien sea el sujeto titular de la explotación.

La actuación de entidades administrativas como titulares de tal tipo de Empresas, ha hecho que los poderes que se les concedieron especialmente por el Real Decreto de 1931, excediesen con mucho de las ordinarias facultades que ostentan los empresarios. Y entre ellas el autor presta una cuidadosa atención al poder sancionador del empresario para señalar que su ejercicio escapa a la posibilidad de control de la jurisdicción ordinaria, siendo posible —y ello sólo en algunos supuestos— el que se la someta a la actuación del control contencioso-administrativo.

Vigente ya el *Statuto*, Bucalo, puesto de relieve la incongruencia del sistema anterior —formalmente consagrado—, se pregunta desde una perspectiva más amplia si aquél ha de entenderse también

aplicable a los supuestos de estos contratos, y que, por tanto, ha de entenderse superado el anterior sistema de control judicial de la actuación del poder empresarial.

PIETRO MAGNO: *Il "comando" o "distacco" nel rapporto di lavoro subordinato privato*. Págs. 289 y sigs.

En el desarrollo de la vida del contrato puede producirse el hecho de que el trabajador venga obligado a realizar su prestación a favor de una tercera persona distinta a aquélla con quien contrató.

Tal obligación puede concretarse en que deba realizar toda su actividad a favor del mismo, o, por el contrario, que sólo una parte se ponga a disposición de aquél. Ciertamente, el obligado a retribuir sigue siendo el primer empresario, pero nada obsta a que el tercero, mediante un negocio conexo, asuma para sí el cumplimiento de tal obligación.

Para Magno, el negocio existente entre el empresario y el tercero consiste en una «cesión del ejercicio de un Derecho» figura perfectamente conocida del ordenamiento y cuyo prototipo sería el usufructo.

La característica fundamental del *distacco* reside en que la situación que crea es transitoria, ya que en caso contrario estaríamos ante una cesión de contrato. Igualmente, ha de distinguirse el supuesto de contrato de trabajo a favor de tercero —o a persona indeterminada—, ya que en estos supuestos la cesión de la prestación es genética, en tanto que en el de *comando* es únicamente funcional.

La cuestión fundamental que la figura plantea es la de si producción exige el consentimiento del trabajador, o si, por

el contrario, basta la decisión del empresario y, en este caso, determinar cuál es el fundamento jurídico de tal facultad.

Para el autor, el poder directivo del empresario, que se concreta en el *ius variandi* al que podría pensarse reconducir la figura, no es base suficiente. Y ello por una razón tajante: El poder directivo se justifica y se ejercita en cuanto poder organizador de la propia Empresa, y por definición el *distacco* supone la actuación del trabajador en Empresa distinta. Además, tal poder se concede por el ordenamiento para regir la actividad del trabajador y satisfacer el interés del crédito de que el empresario es titular a la prestación del trabajo. Por el contrario, el fundamento de tal figura lo encuentra Magno no en el ámbito del Derecho del Trabajo, sino en las normas generales del Derecho civil. En efecto, el legislador ha constituido el contrato de trabajo como de los que genera relaciones obligatorias; y en el Derecho común se contempla la posibilidad del acreedor de atribuir la prestación del deudor a un tercero sin transferir la titularidad del crédito (art. 1.188 del Código civil). Y esta normativa civil es la que ha de utilizarse para basar el *distacco* en el supuesto de que el trabajador no muestre su consentimiento a prestar trabajo a persona distinta a aquélla que lo contrató.

* * *

El volumen se completa con los trabajos de G. Zanini, *La disciplina dei licenziamenti collettivi nell'ordinamento spagnolo*; G. Nicolini, *Considerazioni sulla legge federale svizzera del 20 giugno 1971*, y François D'Harmant, *I diritti individuali fondamentali nello statuto dei lavoratori*.
ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ.

ECONOMIA E LAVORO

Rivista bimestrale di politica economica e sindacale. Ed. Cedam, Padova)

Año VII, núm. 5, septiembre-octubre 1973.

OSVALDO TARQUINO: *Appunti circa i contenuti della politica degli impieghi sociali* (Observaciones sobre los contenidos de la política de los empleados sociales). Págs. 589 a 595.

Por política de empleos sociales entiende el autor, siguiendo esquemas conceptuales generalmente admitidos, aquella actividad política que tiende al aumento y mejora de los bienes y servicios de contenido social (educación, transportes, sanidad, vivienda, salubridad, higiene, etcétera) y a la sustitución por los mismos de los bienes y servicios de contenido y uso privado.

A partir de semejante precisión, son comentados algunos de los aspectos que de la política de empleos sociales derivan. Singularmente, se pasa revista a los aspectos de carácter ideológico, que evidencian una concepción comunitaria de contenido opuesto al propio de una concepción egoísta e individualista del hombre, y económicos, en función de la consecución de un nuevo tipo de equilibrio a largo plazo.

El ensayo se ocupa, por último, del tema del control en la gestión de la política de empleos sociales (control estatal o por la comunidad de ciudadanos). La solución que haya de darse ha de influir decididamente en la configuración futura de la política de empleos sociales, esto es, en si ha de ser utilizada como sostén de los mecanismos neocapitalistas, o si, por el contrario, ha de servir para el desarrollo de nuevos medios de

participación y equilibrio sociales. Se concluye invitando a una reflexión sobre semejante problemática.

PAOLO BELLOC y MASSIMO BORDINI: *Rendita e occupazione* (Renta y ocupación). Págs. 597 a 609.

Se parte de constatar las relaciones existentes entre las situaciones de renta y privilegio, desde perspectivas no estrictamente económicas, y la crisis estructural de la economía italiana desde la segunda postguerra mundial hasta nuestros días.

La crisis deriva en gran medida de no haberse concedido posiciones absolutamente prioritarias, estiman los autores, a los problemas del trabajo y del empleo. Una coherente política de empleo, ausente por lo demás del panorama italiano en los últimos años (el funcionamiento del sistema económico ha deparado importantes incrementos del producto nacional y de la productividad, si bien a costa de una correcta política de empleo), es la única salida en la superación de la crisis presente, que cuenta, además, con el apoyo de las federaciones sindicales obreras del país.

MELVIN SEEMAN: *Le alienazioni urbane: alcune tesi incerte da Marx a Marcuse* (Las alienaciones urbanas: algunas tesis inciertas de Marx a Marcuse). Páginas 611-632.

El presente ensayo, que se publicó por vez primera en el *Journal of Personality and Social Psychology* (vol. 19, núm. 2, 1971) con el título «The urban alienations: some dubious theses from Marx to Marcuse», sitúa el concepto de alienación como la «etiqueta» de la presente época. Ha sido, precisamente, en el decenio de los años sesenta donde el con-

cepto de alienación ha emergido como factor preeminente de carácter social y psicológico.

El autor considera que el tratamiento intelectual efectuado hasta el momento en torno a la alienación (descriptivo y romántico, al decir del mismo) carece de demostración empírica. En semejante línea práctica y de apoyo en la realidad social se pretende situar la aportación del ensayo.

Se pasa revista a alguna de las más importantes tesis sobre la alienación del trabajo, entendiéndose que la misma es la base de toda alienación y sus consecuencias influyen en la vida del individuo de manera profunda e incisiva. En dicho sentido, se analizan de pasada las tesis marxista, existencialista y la teoría de la sociedad de masas.

A partir de determinados estudios empíricos efectuados por el autor en los Estados Unidos, Francia y Suecia, éste se enfrenta en el presente ensayo a ciertos tipos de alienación laboral (sensación de impotencia, aislamiento social, condición de extranjero, etc.), llegando a conclusiones diversas de las tradicionalmente sostenidas en torno a las mismas.

ALESSANDRA MANNEI: *Sviluppo economico e distribuzione del reddito* (Desarrollo económico y distribución de la renta). Págs. 633-667.

Se entiende, generalmente, que el grado de bienestar económico y de progreso de un país se mide por la renta *per capita* y la tasa de su incremento. No obstante las críticas de índole técnica que se dirigen a semejante criterio de medida, dichas magnitudes son generalmente utilizadas, sobre todo desde perspectivas oficiales, en el sentido indicado. En la base del mecanismo se encuentra la convicción de que el aumento de la renta es habitualmente un hecho positivo en sí.

El ensayo que comentamos arranca de perspectivas diversas de la tradicional expuesta. A partir del análisis histórico de la estructura de la renta en Italia (período 1953-1970), y la constatación de la existencia de una estructura desequilibrada de rendas individuales en el seno de fenómenos económicos hostiles para las mismas (inflación señaladamente), se impugna la categoría renta *per capita* como indicador óptimo del desarrollo socioeconómico de una comunidad.

* * *

La sección de relaciones contractuales en Italia se dedica, en esta ocasión, a analizar la negociación colectiva en el período agosto-septiembre 1973, así como singulares manifestaciones de la negociación a nivel de Empresa (los convenios Pirelli, Michelin y Marzotto).

La sección de relaciones contractuales en la Comunidad Europea versa sobre Alemania Federal (temática de la emigración), Inglaterra (el Congreso del TUC) y Francia (conflicto de la Lip y la acción sindical de la CFDT y de la CGT).

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

LEONE IRACI: *Produttività o produzione?* (¿Productividad o producción?). Páginas 733-771.

Diversas son las significaciones que ha recibido el término «productividad» en la moderna política económica. Aspectos conceptuales que son considerados en el ensayo, que se detiene, por otra parte, en el análisis de la interpretación tradicional de la relación productividad-producción (relación directa entre ambas: todo lo que aumenta la productividad ha de elevar la producción).

Los términos de semejante relación son considerados detenidamente por el autor, quien llega a conclusiones no del todo idénticas a las tradicionales. La tesis de base que sustenta radica en que el empleo de capital en aras de aumentar la productividad, a costa de la desatención de los niveles de empleo, es uno de los más graves obstáculos del desarrollo económico.

GIUSEPPE BONAZZI: *Divisione del lavoro e ruoli di comando in Henri Fayol: una rilettura critica in rapporto al Taylorismo* (División del trabajo y funciones de dirección en Henri Fayol: nueva lectura crítica en relación con el Taylorismo). Págs. 773-825.

El autor aborda la figura de Henri Fayol dentro de la problemática del Taylorismo y la organización científica del trabajo. Si Taylor es el fundador de la organización científica del trabajo, H. Fayol es habitualmente considerado como el fundador de la Escuela Clásica de Administración y Dirección. Entre el ingeniero americano Taylor y el ingeniero francés Fayol existen numerosos paralelismos a la par que, no obstante, netas diferenciaciones.

El ensayo se ocupa de analizar las principales aportaciones de Fayol dentro de su producción científica, orientada de modo particular hacia preocupaciones en torno a las funciones de administración y dirección dentro de la Empresa.

Fayol sitúa el tema de la «dirección» como operación singular que se desarrolla dentro de un complejo de operaciones existentes en el seno de cualquier Empresa. Tales operaciones se distribuyen en seis grupos diferenciados:

1. Operaciones técnicas (producción, fabricación, transformación).

2. Operaciones comerciales (adquisiciones, ventas, cambios).

3. Operaciones financieras (gestión de capitales).

4. Operaciones de seguridad (protección de bienes y personas).

5. Operaciones de contabilidad (inventarios, balances, costes, estadísticas).

6. Operaciones directivas (programación, organización, gobierno, coordinación y control).

Para Fayol la función «directiva» consiste en programar, organizar, gobernar, coordinar y controlar. Si bien distingue, inicialmente, entre gestión y dirección de Empresa. Administrar es «conducir la Empresa hacia su fin procurando obtener el mejor partido posible de todos los recursos de que dispone». La dirección, por el contrario, «no es una de las seis funciones que aseguran la buena andadura de la gestión». La dirección, en el pensamiento de Fayol, se individualiza como una función específica, diferenciada de las otras cinco, si bien de modo puramente analítico y no como una rígida división del trabajo (diferencia con Taylor, quien separa de modo rígido dentro de la Empresa las decisiones estratégicas, la planificación funcional y la ejecución.

El ensayo continúa con el análisis de lo que Fayol denomina «principios» y «elementos» de la dirección. El dilatado elenco de «principios» formulados por el ingeniero francés es esquematizado por Bonazzi del modo siguiente:

a) Principios relativos a la estructura funcional de las organizaciones (división del trabajo, unidad de mando, unidad de dirección).

b) Principios éticos funcionales para la organización (autoridad, disciplina, orden, subordinación de los intereses particulares a los intereses generales...).

c) Principios de política del personal (remuneración, estabilidad y unión del personal).

Cada uno de los principios son puntualmente analizados en el ensayo.

Fayol denomina «elementos» de la dirección a la programación, la organización, el gobierno, la coordinación y el control. Mientras los «principios» constituyen las normas generales de comportamiento a que ha de atenerse la dirección en cualquier situación, los «elementos» representan, por su parte, los campos en que la actividad directiva se manifiesta. Asimismo, cada uno de los «elementos» de la dirección son analizados en el trabajo que comentamos.

Concluye éste, con una valoración comparada de las aportaciones de Taylor y de Fayol, por lo que a la temática considerada se refiere, así como de sus respectivas incidencias en la organización científica de las Empresas occidentales.

* * *

La habitual sección que la revista dedica a las relaciones contractuales en Italia se ocupa de la negociación colectiva nacional durante los meses de octubre y noviembre de 1973, así como de aspectos particulares de la negociación de Empresa.

En el marco de las relaciones contractuales en Europa el presente número de la revista versa sobre Alemania Federal (el Gobierno y la D. G. B., conflictos en el sector metalmecánico), Francia (los conflictos de la Lip y otros), Inglaterra (conflicto de los mineros) y el Congreso de Varna (Congreso de la FSM celebrado el 22 de octubre de 1973 en Varna —Bulgaria—).—M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

REVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Enero-abril 1974.

L. MONTUSCHI: *Note brevissime in tema di tutela della salute, azione sindacale e suplenza giudiziale.*

Parte Montuschi, en este trabajo, de la estimación del artículo 28 del *Statuto dei lavoratori* como la clave universal para conseguir una inmediata solución de aquellas situaciones en las cuales la tutela del derecho solamente puede ser garantizada por la rapidez. De esta forma, si se entiende que el perjuicio a la salud puede ser grave e irreversible en la misma medida que el perjuicio a la libertad sindical, habrá que llegar a la conclusión de que, en virtud del artículo 9.º del *Statuto* (tutela de la salud de los trabajadores) corresponderá al trabajador el derecho de actuar, con el auxilio de los instrumentos otorgados por el artículo 28 relativos a la represión de la conducta antisindical del empresario, para solicitar el control de la aplicación de las normas preventivas de los infortunios laborales.

Partiendo de esta base no cabe, en su opinión, más que valorar negativamente como ha hecho una reciente jurisprudencia, la tendencia puesta de manifiesto en determinados convenios colectivos, sobre todo a nivel de Empresa, que, por un lado desvirtúa la esencia del artículo y, por el otro, bajo el pretexto de reglamentar el ejercicio del derecho de control ex artículo 9.º, supone una derogación *in peius* del mismo. Considera Montuschi que es acertada la doctrina jurisprudencial que califica el artículo 9.º como normativa de orden público y, en consecuencia, no puede ser derogada en virtud de pacto colectivo.

Posteriormente analiza la jurisprudencia en la materia de la que obtiene las siguientes conclusiones: 1.^a la tutela de la salud es materia de interés sindical, y los impedimentos puestos a la actuación plena del artículo 9.^o pueden integrar los extremos de un comportamiento antisindical del empresario. 2.^a La tutela de la salud actuada a través del control de la condición obrera en la fábrica puede tener lugar por medio de una representación preeminente o exclusivamente técnica, lo que equivale a decir formada por expertos extraños a la organización empresarial o sindical. 3.^a Tales representaciones tienen derecho a acceder al lugar de trabajo. 4.^a La investigación obrera es una investigación de parte que es previa a la actuación de las medidas, cuya carencia se demuestre en vía judicial.

Sin embargo, señala Montuschi cómo la experiencia práctica ha dado la razón a quienes habían afirmado que la actuación de las medidas no es un derecho sino una puerta abierta a la contratación. No cree, sin embargo, que esta orientación, sea suficiente para excluir la posible actuación de los derechos surgidos ex artículo 9.^o ante los Tribunales. La razón de tal afirmación la sitúa en que los titulares del derecho de control sobre el ambiente de trabajo son los trabajadores en primera persona, si bien tal derecho puede ser efectivamente actuado a través de una representación. El control pertenece al área de los derechos de crédito que se encuadra dentro de los derechos a la seguridad, cuyo origen contractual está situado en el artículo 2.087 del *Codice Civile*. De acuerdo con ello, el empresario debe cumplir con las obligaciones correlativas a tal derecho y, en consecuencia no podrá negarse a su cumplimiento salvo en el supuesto de que los requerimientos de la representación obrera sean manifiestamente exorbitantes, respecto a los límites de su obligación.

Naturalmente, toda la argumentación precedente lleva de forma ineludible a la posibilidad de actuación de los derechos que concede el artículo 9.^o del *Statuto dei lavoratori* en sede judicial.

Dedica Montuschi la última parte de su artículo al estudio de algunas decisiones de instancia concretas.

A. GALOPPINI: *Affidamento temporaneo preadottivo e tutela della lavoratrice madre*.

Propugna la autora de este trabajo una aplicación extensiva del artículo 7.^o de la ley de 30 de diciembre de 1971, que prevé el derecho de la trabajadora madre a ausentarse durante un período de seis meses, dentro del primer año de vida del niño. En su opinión, este precepto debe ser aplicado también cuando se trata de asistir a un niño que no ha sido procreado por ella, pero obtenido fiduciariamente en virtud de la ley de 5 de junio de 1967 sobre adopción especial. Tal ha sido, por otra parte, la decisión del *pretore* de Bolonia en la causa promovida por una trabajadora para obtener la readmisión en el puesto de trabajo y el resarcimiento del daño causado por el despido, que se consideraba ilegítimo por cuanto la ausencia venía justificada en virtud del artículo 7.^o de la ley de 30 de diciembre de 1971. Esta sentencia implica, en opinión de Galoppini, la solución afirmativa de dos cuestiones: una, principal, acerca de la aplicabilidad del artículo 7.^o también a las hipótesis de maternidad por adopción; la otra, subordinada, acerca de la aplicabilidad de la citada norma en caso de entrega temporal pre-adoptiva, supuesto previsto en el artículo 314/6 del *Codice civile*.

La importancia de esta decisión radica en que opera dentro del complejo de normas relativas a la tutela de la traba-

jadora madre una distinción entre dos aspectos de la tutela misma. Dentro del primer aspecto se encuadran las normas que establecen una especial tutela sanitaria de la trabajadora madre, que vienen a desarrollar la protección constitucional de la maternidad; dentro del segundo, se encuadran las normas que otorgan a la trabajadora determinados derechos, dirigidos al cumplimiento de su esencial función familiar; se trata, en este caso, de realizar las normas constitucionales relativas a la formación de la familia y, en este supuesto, el sujeto objeto de protección no es tanto la madre sino el niño en cuanto hijo de la mujer que trabaja. Tal conclusión parece justa, según Galloppini, a la luz del buen sentido, además de estar de acuerdo con la lógica jurídica.

Como corolarios de esta afirmación resalta una serie de puntos y analiza las implicaciones normativas correspondientes. Así afirma que el artículo 7.º, entendido como norma dictada en interés del niño y que garantiza situaciones sustanciales, no consiente distinciones según la posición formal del niño respecto de la trabajadora. Puede tratarse de hijo legítimo, legitimado o adoptivo, natural o menor bajo tutela; en cualquier caso el niño es titular, frente a sus padres naturales o legales, de un derecho al mantenimiento, instrucción y educación garantizado a todos los niveles, del cual es manifestación la ley de 30 de diciembre de 1971.

Las conclusiones apuntadas coinciden y se encuentran avaladas, en opinión de la autora, por una reciente doctrina relativa a la colocación de la familia en el cuadro de las comunidades tuteladas por el ordenamiento. Habría que distinguir entonces entre *función* e *institución* familiar: así se observa que, mientras la función es única, individualizada por el artículo 30 del párrafo 1.º de la Constitución como deber y derecho de los pa-

dres de mantener, instruir y educar a los hijos, incluso a los nacidos fuera del matrimonio, las instituciones pueden ser variadas (familia legítima, familia adoptiva, familia natural, familia de hecho). A esta pluralidad de instituciones, de acuerdo con su identidad sustancial, corresponde la identidad de funciones. Con ello se quiere expresar que está constitucionalmente garantizada la comunidad familiar, pero también las instituciones familiares y, en consecuencia, las normas destinadas a desarrollar esa protección constitucional a la familia, será aplicable a las diversas instituciones familiares expuesta y, en este sentido, cabe propugnar la referida interpretación extensiva del artículo 7.º de la ley de 30 de diciembre de 1971.

A. GIARDINA: *Le norme internazionali sulla sicurezza sociale dei lavoratori migranti ed il loro coordinamento.*

Es evidente que para los trabajadores emigrantes uno de los problemas esenciales es el de la Seguridad Social en los países de residencia. Buena prueba de ello lo constituye el hecho de que sea una materia objeto de frecuentes acuerdos internacionales. Así, Giardina señala cómo recientemente el Consejo de Europa ha elaborado al respecto una Convención que, aprobada por el Consejo de Ministros de la organización el 10 de marzo de 1972, ha sido puesta a la firma de los Estados el 14 de diciembre del mismo año.

Esta normativa ha venido, por otra parte, a unirse a la ya elaborada en esta materia por la Organización Internacional del Trabajo y por la Comunidad Económica Europea, creando problemas de armonización bastante complejos, en orden a la aplicación de las normas internacionales, derivados de las notables diferencias de contenido y de estructura entre los mencionados grupos de normas. La diversidad

fundamental radica en que mientras las convenciones adoptadas por el Consejo de Europa y la Comunidad Económica Europea siguen el sistema tradicional de limitación de los beneficios previstos a las partes contratantes, las normas emanadas de la O. I. T. tienden a superar la distinción entre ciudadanos y extranjeros. El problema que el autor pretende resolver en este artículo consiste en ver cómo deben comportarse los jueces y los órganos administrativos de los Estados, contemporáneamente destinatarios de estos dos tipos de normas sobre la Seguridad Social de los trabajadores emigrantes.

Procede Giardina a continuación a un análisis más detenido de las tres normativas citadas: así, respecto de las normas emanadas de la Comunidad Económica Europea es condición esencial para disfrutar de la asimilación a los ciudadanos del Estado de residencia el que los trabajadores emigrantes tengan la nacionalidad de uno de los Estados comunitarios. Los trabajadores emigrantes de terceros Estados son excluidos del sistema comunitario de protección social. En el mismo sentido se manifiesta la Convención del Consejo de Europa que adopta igualmente el principio de la limitación de los beneficios previstos a los trabajadores pertenecientes a las partes contratantes, si bien introduce una mayor apertura, aunque acompañada de tales exigencias que se compromete su concreta utilización. Así, la Convención prevé que otros Estados, no miembros del Consejo de Europa, puedan adherirse al nuevo régimen a condición de ser invitados a hacerlo por el Comité de Ministros y de obtener el acuerdo unánime de los Estados miembros que han ratificado ya la Convención. La Organización Internacional del Trabajo, por contra, ha inspirado constantemente su actuación en criterios y metodología diversos. La tendencia de los convenios de la OIT es que

las normas en materia de Seguridad Social se apliquen a todos los trabajadores que operan en un Estado miembro sin distinción de nacionalidad, de no especificarse otra cosa. En este sentido destaca el convenio núm. 97 de 1949.

Planteada así la situación normativa, se pregunta Giardina cuáles son las obligaciones internacionales de un Estado que pertenezca al Consejo de Europa, a la Comunidad Económica Europea y haya ratificado los convenios de la OIT sobre esta materia y, en consecuencia, cual debe ser el comportamiento y las decisiones de los organismos administrativos y judiciales de estos países. Si se aceptase, como algún sector doctrinal sostiene la preferente aplicación de las normas concordadas entre grupos restringidos de Estados, respecto a los concordados a nivel más amplio, ello daría lugar a notabilísimas diferencias de trato respecto de los daños sufridos por trabajadores emigrantes nacionales de los Estados del grupo restringido respecto de los nacionales del grupo más amplio.

Es comprensible, en opinión de Giardina, la tendencia de los Estados miembros del Consejo de Europa y de la Comunidad Europea a limitar a sus ciudadanos el sistema de Seguridad Social establecido en sus respectivas normativas. Sin embargo, no parece, en su opinión, que tal tendencia sea jurídicamente correcta. La solución está en estimar que el convenio núm. 97 de la OIT no ha sido derogado y vincula a gran parte de Estados miembros de la Comunidad Económica Europea y del Consejo de Europa. La obligación asumida por los Estados que han ratificado el convenio número 97 es la de tratar a los extranjeros como nacionales en algunos sectores del Derecho del trabajo, y particularmente en algunos aspectos que atañen a la Seguridad Social. La obligación del trato equiparado hace referencia, por otra parte, a todas las normas aplicables a los

ciudadanos, sin que a estos efectos tenga importancia su origen nacional o internacional, lo que necesariamente implica que aquellos Estados miembros de la Comunidad Europea y del Consejo de Europa que hayan ratificado el convenio número 97 habrán de aplicar a los extranjeros emigrantes las normas de Seguridad Social que aplican a los ciudadanos, incluso las normas emanadas de aquellos organismos supra-nacionales lo que lleva a la aplicación de la normativa emanada de estos organismos en materia de Seguridad Social a trabajadores emigrantes nacionales de Estados que no pertenecen ni a la Comunidad Europea ni al Consejo de Europa.

Tal afirmación que soluciona el problema al nivel de relaciones inter-estatales es todavía más clara desde el punto de vista del derecho interno, por cuanto la Convención núm. 97 debe venir respetada y aplicada por los órganos judiciales y administrativos de los Estados que la han ratificado, sin efectuar investigación alguna sobre la calidad de nacionales o no de los Estados —partes contratantes— a los cuales pertenezcan los trabajadores emigrantes.

La única alternativa sería la violación consciente de las obligaciones asumidas en los convenios internacionales. Una violación de este tipo es posible a nivel de relaciones inter-estatales, pero tendría como consecuencia la puesta en práctica contra el Estado que incumpliese de las sanciones típicas de la OIT y de las previstas en el Derecho internacional general.

D. LUZZATTO: *La "sicurezza umana" e lo Statuto dei lavoratori (Apunti per una pili'ampia discussione).*

Parte el autor, en este trabajo, de la consideración del *Statuto dei lavoratori* como desarrollo normativo del artículo 41

de la Constitución. Este artículo establece que toda actividad económica, pública y privada, debe ser dirigida y coordinada a fines sociales, mediante programas y controles* reservados al poder legislativo. La misma norma pone posteriormente límites precisos a la libertad de iniciativa privada, así ésta no puede desenvolverse en contraste con la utilidad social o de modo que cause perjuicio a la seguridad, a la libertad y a la dignidad humana.

Partiendo de esta base, Luzzato considera que si bien en el preámbulo del *Statuto* se habla de libertad y dignidad de los trabajadores, no parece pueda decirse que en el contexto de la norma no se haga referencia a la seguridad. Como manifestaciones de esta afirmación considera el autor los artículos 5.º y 9.º

En el primero se establece la prohibición de toda comprobación y control directo por parte empresarial sobre la enfermedad del trabajador. La aparente contradicción entre esta prohibición y la obligación de los controles sanitarios previstos por otros artículos de la ley, la supera Luzzatto interpretando la norma de acuerdo con el espíritu de la ley: las visitas médicas obligatorias corren a cargo de la Empresa, pero vienen sustraídas de la competencia del médico de fábrica y naturalmente de un médico dependiente del empresario.

Mayor importancia, en cuanto manifestación de que el *Statuto* acoge el concepto de seguridad, reviste el artículo 9.º, al establecer que los trabajadores, mediante su representación, tienen derecho a controlar la aplicación de las normas sobre prevención de accidentes y de enfermedades profesionales y de promover la investigación, la elaboración y la actuación de todas las medidas idóneas para tutelar su salud y su integridad física. Este precepto confiere a los trabajadores unos derechos actuables desde la entra-

da en vigor de la ley y sin necesidad de ser desarrollado por normas posteriores. La razón de la atribución de estos derechos a los trabajadores deriva de que el *Statuto* toma como presupuesto el conflicto de intereses que domina la relación entre empresario y trabajador. Todo el *Statuto*, y dentro de él el artículo 9.º, ofrece una tutela de los intereses de los trabajadores sobre la base de la existencia de un conflicto de intereses o, si se quiere, parte del concepto metajurídico de la lucha de clases. De esta forma, aunque se quiera hablar de colaboración entre los sujetos del contrato o de la relación de trabajo dependiente, tal expresión deberá ser entendida en un sentido que no excluya la real posición antagónica de las partes. Por ello, se debe desecharse toda interpretación del artículo 9.º que se base en el principio de la colaboración, entendida en el sentido que se le daba en la época corporativa y que se haría derivar del artículo 2.094 del *Codice civile*. Así, por ejemplo, la pretensión de excluir elementos externos en la formación de la representación de los trabajadores prevista en la norma analizada.

Según Luzzato, las representaciones constituidas por los trabajadores para la defensa de sus específicos intereses en este supuesto no ha sido definida ni circunscrita en modo alguno. De esta forma, parece obvio, en su opinión, que para promover la investigación y elaboración de todas las medidas idóneas para tutelar su salud y su integridad física, los trabajadores podrán recurrir y, normalmente, recurrirán también a técnicos y expertos «externos» respecto del ambiente de trabajo y de la Empresa.

Finaliza el artículo con un análisis sucinto del desarrollo que el artículo 9.º ha tenido en la contratación colectiva, poniendo de relieve cómo el artículo 9.º ha determinado el contenido de muchos

mas normas específicas de recientes convenios colectivos, sean de categoría, sea de Empresa.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Año XXV, núm. 4, octubre-diciembre 1973.

SANTORO-PASARELLI: *Para una revisión de las normas del Código civil sobre el trabajo subordinado*. Págs. 314-318.

Partiendo de los extremos que el informe del Consejo Nacional de Economía y Trabajo considera deben ser objeto de reforma, se sintetizan los principios en que ésta debe inspirarse:

I. Mantenimiento de la máxima autonomía en la contratación colectiva. Por tanto, las normas imperativas se limitarán a tutelar intereses generales o a integrar u orientar el contenido de la primera.

II. Los convenios colectivos actuarán en el ámbito no ocupado por normas imperativas. «No constituyen, por tanto, derogación de la ley, sino ejercicio de la autonomía colectiva.» A su vez, ésta deberá organizarse de manera que puedan articularse las relaciones entre convenios de distintos ámbitos, prevaleciendo los del superior sobre los de ámbito más restringido, pero permitiendo siempre un margen de actuación a la autonomía de sector o de Empresa.

III. Debe establecerse una amplia tutela del trabajo subordinado y sus figuras afines. El contrato de trabajo debe permanecer contemplado como un contrato de cambio. Cuando no sea aplicable un convenio colectivo, el juez debe dar un tratamiento equitativo al trabajador, según el parecer de las asociaciones sindicales indicadas por las partes.

IV. Debe establecerse un régimen jurídico especial para el trabajo en la Em-

presa, con las variantes adecuadas a las relaciones que se desarrollen fuera de ella.

V. Corresponde a los convenios colectivos «mantener, reducir, eliminar» la distinción entre empleados y operarios según la valoración que de su exigencia las partes hagan en el convenio colectivo, y en cada caso concreto.

VI. La llamada legislación social (policial) del trabajo (trabajo de menores, seguridad e higiene, etc.) debe permanecer fuera del Código civil habida cuenta de su continua mutabilidad frente a la permanencia de éste.

VII. Pueden preverse las distintas formas de retribución periódica, pero su régimen particular corresponde a los convenios colectivos.

VIII. También corresponde a los convenios colectivos mejorar el régimen de la extinción del contrato de trabajo según las posibilidades de desarrollo económico.

IX. Debiera recogerse en la nueva normativa el principio, ya admitido por la jurisprudencia, de que la prescripción de los derechos del trabajador comience durante la relación de trabajo.

MARCELLO DE CRISTOFARO: *Il limite dell'unità produttiva e la nuova disciplina dei licenziamenti*. Págs. 318-413.

El artículo 35 del Estatuto de los trabajadores ha delimitado el ámbito subjetivo de aplicación de la tutela establecida en el artículo 18 para los despidos. Tal circunstancia ha provocado numerosas interpretaciones en el artículo 11 de la ley número 604 sobre despidos, evitando al mismo tiempo el resultado de un trato desigual a los trabajadores, aun ocupados en distintas Empresas, como a primera vista parece deducirse, al exigirse que los centros de trabajo a los que se aplique ocupen como mínimo a quince trabajadores.

Se piensa que la solución puede encontrarse si el artículo 18 se analiza desde la perspectiva de la actividad sindical, ya que, sistemáticamente, aparece colocado junto al título III del Estatuto, cuyas previsiones se destinan a ella. Por otra parte, el artículo 36, no hace más que reconocer el ámbito que la dinámica sindical, y especialmente en la contratación colectiva, había configurado para la figura de las comisiones internas de fábrica, aunque refiriéndose ahora a la «unidad productiva».

Y es a ésta, y no a la Empresa unitariamente configurada, a la que se hace referencia en el texto del Estatuto. De todas formas, conviene saber cuáles sean sus caracteres, con objeto de establecer una diferenciación válida con la primera. Estos son los siguientes: Autonomía en la Empresa, concentración en el espacio y número mínimo de trabajadores.

En cuanto a la autonomía de la unidad productiva, existe siempre que se pueda identificar un fin propio en dicha unidad —aunque esté integrado en una actividad más amplia de la Empresa— y le sea reconocida una cierta capacidad de decisión. Si bien, teniendo en cuenta que el contenido de dicha autonomía, que por su naturaleza expresa una relación, varía según los casos, ya que su determinación resulta de la conexión entre la unidad productiva y el nivel organizativo superior (la Empresa en su totalidad), frente al cual se pretende identificar. La concentración en el espacio debe ser de los instrumentos de producción y del personal. Es cierto que se trata de un presupuesto que debe apreciarse con cierta elasticidad, según el sector de producción de que se trate. De todas formas se trata de un requisito justificado en cuanto la distancia entre los trabajadores sea tal como para impedir o dificultar una vinculación orgánica entre ellos.

Pero se ha dicho que la enumeración que el artículo 35 hace refiriéndose a de-

terminados sectores de una organización empresarial más compleja es meramente ejemplificativa y, por tanto, susceptible de ser integrada mediante interpretación extensiva a otras unidades distintas de las «sedes», «filiales», «establecimientos» «oficinas» y «delegaciones». Según ello, y siempre que se den los caracteres antes indicados, es posible extender el contenido indicado del artículo 35 tanto a organizaciones más elementales como, en un ámbito superior, a la misma Empresa. En consecuencia, si la Empresa, en este sentido tiene los caracteres de la unidad productiva, apareciendo incluido en uno de los ámbitos configurables del artículo 35, resulta que también ha sido tenida en cuenta a efectos de limitar el campo de aplicación del artículo 18 del Estatuto de los trabajadores y junto con otros niveles de organización, siempre que en ella no se puedan identificar otras subdivisiones interiores.

De esta forma, en el párrafo segundo del artículo 35, la Empresa, en cuanto reúne los mismos caracteres y exigencias (número de trabajadores que se encuentren en una cierta concentración especial) que la unidad productiva, aparece asimilada a ella.

Queda únicamente por conocer la razón de la limitación de un número mínimo de trabajadores a efectos de configurar la existencia de la unidad productiva, impuesta por el artículo 35. En este sentido hay que advertir que «la concentración de un número mínimo de trabajadores en un espacio determinado es precisa no para evitar las probables dificultades en el ejercicio de la actividad sindical, sino como índice normativo de la misma configuración de un interés colectivo que no se disuelve en una suma de intereses individuales; por otra parte, el interés colectivo relevante para el título III del Estatuto no es aquél del que los trabajadores son partícipes en cuanto ocupados en la Empresa, en las

dependencias de un mismo dador de trabajo, sino que deriva de la peculiaridad de su condición en la unidad productiva, que por esto debe tener aquel grado de autonomía suficiente para crear los presupuestos de un grupo específico distinto en el ámbito de la colectividad del personal».

Se deduce de aquí la imposibilidad de justificar dicha limitación aislándola del resto de las exigencias: «si la "unidad productiva" no es autónoma, o no tiene un mínimo de trabajadores o si éstos se encuentran dispersos en un ámbito espacial, no existen los presupuestos necesarios para que se forme y adquiera relevancia un específico interés colectivo de los trabajadores».

Queda por ver entonces en qué medida la limitación del artículo 35 resulta aplicable a los despidos individuales. Dicho de otro modo, si regulados por el artículo 18 del Estatuto, se ataca el interés colectivo de los trabajadores. En este sentido, han sido varias las interpretaciones que se han hecho sobre el significado jurídico del artículo 18. En cualquier caso, del análisis de su contenido se deduce una cierta preocupación por parte del legislador, en mantener los aglutinantes de los trabajadores considerados como una colectividad. Debe entenderse, entonces, que existe un interés en «obligar al empleador a que consienta que el trabajador injustamente despedido vuelva a prestar sus servicios en la unidad productiva de la cual ha sido de hecho alejado..., se trata, pues, de evitar que la unidad productiva, la colectividad de trabajadores, sea desmembrada arbitrariamente por el empleador». De aquí deriva la razón del límite numérico establecido por el artículo 35, y su aplicación tanto al artículo 18 como al título III: «Como no tiene sentido la creación de una estructura organizativa donde falta el sustrato del interés colectivo (inexistente donde no se den los caracte-

res de la unidad productiva), tampoco se produce el presupuesto para la aplicación de la protección prevista por el artículo 18, si no tiene relevancia jurídica la colectividad de la cual el trabajador tendría derecho de no ser arbitrariamente separado».

En definitiva, el principio del que deriva el régimen establecido por el artículo 18, podría describirse sintéticamente afirmando, que en base a esta norma «el individuo no puede ser arbitrariamente separado de la colectividad». Es así como el interés colectivo de los trabajadores se convierte en un principio que informa el contenido del Estatuto, matizando con una especial característica al conjunto de la regulación.

En estas condiciones, puede también solucionarse el tema de la colisión entre el artículo 11 de la ley número 604, sobre despidos y el límite impuesto por el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores: Del proyecto de ley y los debates parlamentarios se deduce una inequívoca voluntad de sustituir, o mejor, abrogar el límite numérico que la ley núm. 604 producido ahora mediante la disposición imponía en el artículo 11. Ello se ha del artículo 35. Por lo demás, cuando el número de trabajadores pertenecientes a una «unidad productiva» supere el límite fijado por el artículo 35, y para tal caso, residualmente permanece en vigor lo dispuesto por la ley de 1966 en su artículo 11. Argumento que, por otra parte, aparece confirmado en una reciente sentencia de la Corte constitucional de 6 de marzo de 1974.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

G. ZANGARI: *Recenti tendenze della contrattazione collettiva in Italia*. Págs. 413-458.

Este escrito reproduce el texto del informe nacional sobre Italia, enviado por

el autor a la reunión de la Dirección de Asuntos Sociales y Mano de Obra de la OCDE, celebrada en París el 7 de febrero de 1971. Apunta al final que algunos aspectos de la situación italiana e internacional han cambiado, aunque también algunos pronósticos se han cumplido.

Analiza las relaciones industriales a través de la normativa de diferentes períodos, así como las razones de la falta de aplicación del artículo 39 de la Constitución.

El fenómeno de la contratación colectiva está atravesando un momento de rápida evolución debida a la aceleración del desarrollo económico y progreso tecnológico y al juego de otros complejos y cambiantes factores típicos de una democracia industrializada; habría podido y debido jugar un papel de moderador de los contrastes entre las partes sociales a través del método de la contratación articulada a nivel de cada unidad productiva; pero ha terminado por fomentar y exasperar las líneas de tensión descargadas sobre un conflicto —por los años 60— entre el acelerado desarrollo económico y tecnológico y la persistencia de estructuras organizativas y contractuales ciertamente inadecuadas.

Parte de la doctrina ha sostenido la tesis de una conflictualidad permanente en las relaciones colectivas de trabajo, especificando que el objeto del método de la contratación colectiva articulada sería el de proponer de nuevo a cada nivel los temas y contenidos de la contratación, prescindiendo de los períodos de duración de eficacia de los contratos nacionales o de Empresa.

Con el Estatuto se ha regulado una disciplina de tipo unilateral de las relaciones colectivas de trabajo a nivel de Empresa, que globalmente considerada, ha potenciado las prerrogativas de los sindicatos de trabajadores y creado nuevas premisas a favor de la concepción dinámica de la contratación colectiva. Con

él se aspira a una intervención legislativa que permita a los sindicatos tradicionales recuperar las fuerzas que tenían en 1969.

Es prematuro establecer la naturaleza de las interacciones existentes entre la contratación y la ley de 1970 y prever también que tipo de efectos ésta podría determinar en el desarrollo de la autonomía sindical. Si se puede afirmar que ha tratado de reconducir, bajo la hegemonía de las organizaciones más representativas a nivel nacional, las figuras o estructuras de base o de movimiento. Perpetúa la misma situación de dualismo y, por tanto, de ambigüedad jurídica que emerge de la más reciente contratación colectiva; pero las soluciones normativas individual y globalmente ofrecidas tienen resultados contradictorios. El Estatuto deja la contratación colectiva a las relaciones dialécticas o de fuerza existentes dentro del movimiento sindical, con lo cual da un trato de favor al sindicalismo de tipo nacional (confederaciones, sindicatos de categoría), ya que el objeto del Estatuto ha sido reinsertar dentro de la unidad productiva a los sindicatos (de ámbito superior a la Empresa), creídos verdaderos portadores de los intereses de los trabajadores.

Faltando en el Estatuto un «cuadro legal» de la contratación colectiva, es previsible que las representaciones de los trabajadores que no surjan de acuerdo con el artículo 19, se verán en la imposibilidad de intervenir como tales representaciones sindicales.

Desde un punto de vista político sindical más general, el Estatuto no parece ayudar e incentivar el ya encaminado proceso de unidad sindical, pues reconoce estructuras sindicales plurales.

En cuantos los Comités de Empresa, según la varia tipología conocida en diversas legislaciones europeas no ha sido llevada a efecto en Italia; si bien el artículo 46 de la Constitución prevé la hi-

pótesis de la colaboración de los trabajadores en la gestión de las Empresas, una ley de desarrollo, por complejas motivaciones, no ha sido dictada. La idea de la cogestión tiene un contenido ilusorio, percibido tanto por los trabajadores como por los empresarios. El Estatuto ha dado por descontado su presencia, pero el sindicalismo oficial ha asumido actitudes contradictorias en relación con estos organismos.

En cuanto al conocimiento y solución de los conflictos de trabajo, el Estatuto, en su artículo 18, con referencia a los despidos, salvaguardando en la forma los procedimientos sindicales, ha cambiado de significado, fijando la regla general de la readmisión del trabajador, en caso de despido injustificado.

Es necesario controlar si el esquema aparentemente contradictorio perseguido por el Estatuto no descubre más bien un cambio en la misma estrategia política de los grupos sindicales que, después de una inicial aversión para la solución heterónoma de los conflictos o para su eventual participación en la Administración de justicia del trabajo, parecerían haber modificado esta postura, no desdeñando nuevas formas de organización política y social aptas para transferir una presencia sindical en el proceso. Esta actitud es alentada, sobre todo, por el artículo 28 del Estatuto para la represión de la conducta antisindical del empresario; reconoce explícitamente una legitimación procesal al sindicato.

Sobre los puntos específicamente indicados en el sumario de la OCDE hay que observar:

a) El cuadro que se deriva de las relaciones entre la política nacional en general y el sistema de contratación colectiva se presenta hoy caótico. El Estado ha abandonado su antigua posición de neutralidad hacia los conflictos de trabajo. La tendencia de los sindicatos a ocupar

un lugar político más preciso ha introducido una importante rigidez en el acuerdo entre acción política y conflicto de trabajo. Los sindicatos han pactado con el Gobierno para la actuación de la política de reformas.

En la falta de realización de una política de rentas se puede ver una actitud incoherente de la acción del Gobierno.

La falta de iniciativa política y legislativa del Gobierno en este campo ha provocado la consecuencia de acentuar el aspecto intrínsecamente irracional y en cierto sentido corporativo de la función redistributiva desarrollada por la acción sindical. Pero lo que es sorprendente es la falta de coherencia entre los principios formulados por el Gobierno y las iniciativas concretas.

b) Se ha insistido sobre el hecho que el aspecto más preocupante de la evolución del sistema de contratación colectiva en Italia es el ofrecido por la contratación colectiva articulada, que convendría llamar «permanente» vistas las directrices actuales de los sindicatos. A fines de 1969 el sistema entró en crisis.

c) No parece que pueda afirmarse que el contenido de la contratación colectiva, a nivel de Empresa, haya cambiado respecto a lo tradicional; tampoco parece exacta la crítica que han realizado algunos al empresario, de rechazar por principio las reivindicaciones sindicales del tipo normativo, ofreciendo, en cambio, aumentos retributivos o de tipo económico.

Comúnmente la contratación colectiva está superando el criterio «corporativo» de las diferencias de trato entre empleados y obreros, al menos para una serie de institutos.

d) Existe una tendencia que revela fácilmente cómo los sindicatos son guiados por una actitud contradictoria que limita la combatividad.

Los sindicatos reivindican unas materias que son conexas con la organización

del trabajo, y que pueden sustanciar una más eficiente tutela de la personalidad, e integridad física del trabajador. Esta tendencia ha sido reforzada por el Estatuto, que ya ha ejercido una precisa influencia sobre la sucesiva evolución de la contratación colectiva a través de una serie de normas, de las cuales resulta una limitación del poder del empresario.

El Estatuto ha regulado el fenómeno de la representación sindical a nivel de Empresa, dejando fuera a los «delegados». Desde el punto de vista político sindical es peligroso y contraproducente; pero a nivel de Empresa, ha obrado con equilibrio, porque la indiscriminada atribución de los privilegios fijados por el Estatuto habría conducido a una proliferación de figuras representativas con el solo objeto de disfrutar de esos privilegios, con graves repercusiones de naturaleza económica y organizativa para el empresario.

En definitiva, la validez de la contratación colectiva como medio de composición del conflicto, está concretamente subordinada, en Italia, a la actuación de las partes.

Los empresarios italianos no son contrarios a la introducción de nuevas técnicas y actitudes en la contratación colectiva. Ni se oponen a una reestructuración de la representación sindical, sino que reivindican que los sindicatos de trabajadores sean efectivamente representativos de la base.

El peligro de la situación descrita es el de la «pulverización» del principio de representatividad. El Estatuto podría agravar la situación. Podría dar lugar a una contratación colectiva privada de vinculatividad, ya que los nuevos delegados elegidos por las asambleas podrían pretender poner en discusión lo precedentemente acordado contractualmente.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

DANILO GUERRIERI: *La conciliazione delle controversie collective di lavoro*. Páginas 458-488.

La conciliación resulta el instrumento más idóneo para la composición de los conflictos colectivos de trabajo, puesto que se trata de un sistema consensual frente a las formas de autotutela directa, como son los medios de composición «coactiva», o el arbitraje en el que el acuerdo se logra por la voluntad de un tercero.

De todas formas, no parece muy adecuado que dicha función se haya delegado al poder ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo. Más oportuno parece que se realizara por Comités especialmente dispuestos y cuyos miembros, incluido el presidente, sean designados por representantes de las respectivas asociaciones sindicales de las partes.

La razón de atribuir la función conciliadora al Estado, radica en la progresiva atribución de competencias que tienen por finalidad la realización de la paz social. Si bien es cierto que un adecuado asesoramiento técnico puede facilitar la labor del Ministerio de Trabajo ante las distintas situaciones que se pueden plantear en los diversos sectores económicos, queda, sin embargo, por conocer cuál es el papel que efectivamente juega la conciliación ministerial en los conflictos colectivos de trabajo.

A tal fin es preciso, primero, analizar los caracteres generales de la conciliación en general, y válida también para la que se hace en órganos públicos, y, segundo, los perfiles jurídicos de la autonomía colectiva sindical en relación con su intervención en esta materia.

Presupuesto de la «conciliación» es la existencia, no sólo de un conflicto jurídico sino también de un conflicto de intereses o económico. De aquí su diferencia con la «mediación» que trata de

poner en relación dos partes en oposición, sin que tenga que existir un conflicto de este tipo. Además, la mediación trata de obtener una composición contractual, sin preocuparse de la justicia de la solución, mientras la conciliación busca una composición justa.

Por otra parte, con el término de conciliación se alude tanto a la actividad dirigida a obtener el acuerdo que no tiene más carácter que el instrumental, como la solución misma que implica un negocio jurídico entre las partes en oposición y, por tanto, un acto de voluntad. Pero en cualquier caso no se trata de un negocio realizado por tres sujetos, sino de una estipulación realizada mediante la intervención de un tercero. Ahora bien, la actividad de conciliación, en cuanto que es el Estado quien intenta con ella la satisfacción de un interés directo y propio —la consecución de la paz social— debe quedar encuadrada en el marco de la «función administrativa».

Se ha dicho antes que la conciliación tiende a una composición justa. Ello debe interpretarse no en el sentido técnico de integrar una laguna normativa según las circunstancias del caso, sino en el de conformar los actos propios para obtener la imparcialidad y el equilibrio en las soluciones. Y estos, a su vez útiles para las partes, no tienen que coincidir con las que el conciliador considere oportunas. En este sentido debe entenderse el requisito de la «equidad en la conciliación».

De estos caracteres puede extraerse la siguiente definición sobre la conciliación: «Consiste en la intervención de un tercero privado, u organismo público, dirigida a obtener una composición contractual y con carácter de equidad y utilidad entre dos partes en oposición por un conflicto jurídico o económico de intereses, libremente aceptada por ellas mediante la estipulación de un negocio jurí-

dico que es realizado exclusivamente entre ellas, y no también con el tercero.»

Queda por ver, entonces, en qué forma es aplicable el mecanismo de la conciliación efectuada en el seno de un organismo público a los conflictos colectivos de trabajo. Para ello conviene conocer cuáles son los caracteres de la autonomía colectiva sindical, ya que la actividad desarrollada por las partes en la conciliación de estos conflictos se identifica con la contratación colectiva, y esta es una manifestación típica de la autonomía colectiva. A su vez esta última es una especie de autonomía privada: Esta se concibe como la potestad reconocida por el ordenamiento a los individuos de regular sus propios intereses. Ello implica no sólo un poder de autorregulación sino también la legitimación del mismo.

En cuanto a la autonomía colectiva «es aquella forma de autonomía que el Estado reconoce a los individuos, que actúan en determinados grupos sociales, intermedios entre el individuo y la sociedad en general, a los cuales —por ejemplo, la familia y la categoría profesional—; el ordenamiento reconoce intereses y fines propios». A su vez, condición necesaria para la existencia de autonomía colectiva es la organización en grupo. De aquí que ésta reciba la denominación de autonomía colectiva sindical.

Pero los intereses de la categoría profesional no pueden identificarse ni con los de los individuos que la componen ni con la de toda la colectividad en la que actúa. Por esta razón no tiene carácter público. Y al ser una especie de la privada no puede crear derechos, función exclusivamente atribuida a la autonomía de los Entes públicos por el ámbito de los intereses que tutelan. De aquí que «el convenio colectivo sea sólo un contrato y no una norma».

Se plantea, entonces, la incongruencia de una conciliación realizada por el Es-

tado cuando lo que se discuten son intereses de categoría: De la misma forma que se niega la intervención de éste en la «reglamentación de las relaciones de categoría, reservadas sólo al convenio colectivo», tampoco debe admitirse en esa otra forma de composición de intereses que consiste la conciliación cuando tienen carácter colectivo. Esto al menos en los sistemas que parten del reconocimiento de la libertad sindical.

Así, pues, ya que no cabe admitir para estos supuestos soluciones que resulten heterónomas, impuestas, debe, al menos, quedar perfilada la función de los conciliadores en los conflictos colectivos de trabajo, con arreglo a los siguientes caracteres: 1.º Presupuesto de la conciliación es que exista un conflicto, aunque sólo sea económico. 2.º La conciliación es un instituto de carácter instrumental en cuanto su objeto es el de provocar la actividad negocial de las partes, de aquí que el conciliador no es un tercero entre las partes sino un mero promotor del acuerdo. 3.º La conciliación tiene la naturaleza de un contrato de «acomodación» (acomodamento). De nuevo se excluye así la posibilidad de una solución impuesta por el conciliador. 4.º La conciliación es una función administrativa y no jurisdiccional. Se deriva de aquí que el conciliador no tiene que aplicar la ley sino intentar soluciones válidas para las partes, aunque no contrarias a la primera. 5.º La conciliación tiende a una justa composición del conflicto. El conciliador debe abstenerse de interferir con su interés accidentalmente distinto del de las partes. 6.º La autonomía colectiva sindical consiste en una efectiva capacidad de autodeterminación. En consecuencia, la actividad del conciliador no debe inspirarse en la persecución de intereses que sean distintos a los de las partes.

En resumen, los límites de la actuación del conciliador vienen determinados por el respeto a la voluntad de las partes.

Incluso en el supuesto de que no existiera acuerdo, la solución impuesta por el primero sólo es válida con el presupuesto de su aceptación. De aquí la diferencia entre la figura que se ha analizado y la de una «mediación orientada», que se convierte en plataforma de convergencia obligada de las voluntades en conflicto.— FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

S. CENTOFANI: *Il recesso ad nutum e l'art 35 dello Statuto dei lavoratori*. Páginas 488-584.

La tendencia legislativa se cifra en la superación del despido *ad nutum*. El legislador de 1966 dejó subsistir márgenes bastante amplios de desistimiento *ad nutum*, que la ley de 1970 no ha suprimido del todo. Analiza diferentes interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales sobre si el artículo 35 ha superado al artículo 11 de la ley N. 604, en cuanto concierne, sobre todo, a la derogación del requisito numérico de treinta y seis trabajadores allí fijado. La tesis sostenida por la doctrina dominante —la modificación del artículo 11 por el artículo 35— viene impuesta por consideraciones lógicas, exegéticas y sistemáticas. Hay contrastantes tomas de opinión en orden a la parcial supervivencia del artículo 11, en la hipótesis en que la Empresa no alcance las dimensiones pedidas por el artículo 35 y siendo ocupados en ella más de treinta y cinco trabajadores.

La referencia del artículo 35 sólo a determinados tipos de Empresa ha originado duda acerca de su aplicabilidad a los empleadores no empresarios, advirtiendo así un perfil de ilegitimidad. Considerada la eficacia normativa para todos los empresarios, la falta de previsión de un específico campo de aplicación del despido sólo podría significar la falta del requisito numérico.

La sentencia de 14 de abril de 1969

adoptó, como fundamental justificación del artículo 11, el diverso peso económico entre pequeñas y grandes Empresas, y la racionalidad de un trato más favorable para las primeras.

La ley N. 604, lejos de eliminar del ordenamiento el principio del desistimiento *ad nutum*, lo subordinaba sólo al cumplimiento de una cierta carga económica; ahora, el artículo 18 ha introducido un sustancial régimen de estabilidad previendo la continuación, el mantenimiento jurídico del vínculo contractual en defecto de causas válidamente idóneas a provocar el desistimiento.

En conclusión, si hay que reputar en abstracto justificable un trato distinto, según los varios tipos de empresario, tal justificación viene articulada sobre varias hipótesis de relación de trabajo; el elemento diferencial aparece en la menor consistencia económica del empresario porque existe un principio constitucional de inferioridad económico-social del trabajador.

La jurisprudencia atribuye importancia al criterio de la potencialidad económica pero no excluye del todo que también del criterio de mayor fiduciariidad pueda surgir el elemento diferenciador. Una parte de la doctrina pone de relieve que ni el *intuitus personae* ni la naturaleza fiduciaria de la relación constituyen válidos obstáculos a que el principio «revolucionario» del control legal sobre los motivos de despido, tenga concreta e íntegra aplicación en el campo del trabajo subordinado.

La tendencia legislativa a una progresiva hipovaloración y denegación de las consideraciones personales en la relación de trabajo, ha recibido en el Estatuto de los trabajadores una serie de confirmaciones y desarrollos bajo algunos aspectos decisivos.

La naturaleza intrínsecamente personal del derecho a la conservación del puesto de trabajo, su tendencia a la insensibili-

dad de factores extrínsecos o externos, su directa conexión con fundamentales valores constitucionales han encontrado una significativa e innovadora consideración en la sentencia de 14 de julio de 1971, N.º 114.

Las cautelas y garantías, introducidas por la ley, «son informadas respecto de la personalidad humana y constituyen, además, un índice del valor que se le asigna al trabajo en la moderna sociedad industrial». La sentencia de 1971 parece haber señalado el punto más alto de la jurisprudencia en tema de protección de los trabajadores, frente a ciertos signos surgidos con ocasión de algún más reciente pronunciamiento.

Por último, analiza la oportunidad social y perspectivas de evolución jurídica, fijándose en las muestras de interés de algunas de las categorías excluidas para conseguir una tutela legislativa.

Como conclusión de una larga y trabajada evolución del ordenamiento, representa tal vez las condiciones necesarias para pasar a un más avanzado estudio teórico-legislativo, centralizado sobre la reintegración coactiva en el puesto de trabajo y sobre un reconocimiento del derecho al desarrollo efectivo de la prestación, a cuyo actual grado de evolución de la experiencia social y del cuadro formativo, parece solicitar decisivamente el jurista.

P. SANDULI: *Ricorrenze festive e "pontificie" nel rapporto di lavoro*. Págs. 584-602.

El tema puede ser considerado desde una doble perspectiva, interna y externa a la relación de trabajo. Desde la perspectiva interna, los descansos semanales y festividades entre semana se presentan como momentos indisponibles en el desarrollo de la prestación laboral insertándose en la problemática de los límites de duración de la prestación de trabajo.

Desde la perspectiva externa se abordan los problemas de utilización del tipo libre por parte del trabajador.

Aquí se afrontan unitariamente los problemas jurídicos y los que el fenómeno de los puentes crea en el sector público y privado. El autor examina las instituciones funcionalmente dispuestas para realizar la satisfacción de las exigencias de tiempo libre del trabajador. Presta atención a las principales orientaciones normativas, jurisprudenciales y contractuales en materia de duración de la prestación de trabajo. Le interesa la «flexibilidad» del horario porque evidencia no sólo un nuevo modo de realizar el orden de los intereses implicados en la relación de trabajo, sino también porque podría ofrecer nuevos instrumentos de flexibilidad en la distribución de la duración semanal y anual del trabajo a través de una utilización más racional de las recuperaciones.

La posibilidad de fraccionamiento de las vacaciones constituye un importante instrumento de realización de los puentes, ya que pueden contabilizarse como días de vacaciones los que se intercalan entre un descanso semanal y una festividad entre semana, siempre que el empresario acceda.

La práctica de este fraccionamiento induce a considerar con mucha atención la evolución de los permisos, retribuidos o no. En la genérica previsión de los permisos por motivos personales se puede incluir fácilmente su petición para unir dos días de descanso. No siempre se configura este permiso como causa de suspensión del contrato de trabajo, pudiéndose prever la recuperación en otros días laborales; ahora bien, sólo se consiente esto en el caso de una reducción contractual del horario por motivos de orden económico y social.

El autor pasa a considerar las tendencias de política legislativa y contractual de la festividad entre semana, que cons-

tituye el punto central de la problemática de los puentes.

Para una valoración completa de la posibilidad de intervenir en la cadencia de las festividades es indispensable tener en cuenta los puntos de vista comunitarios y concordatorios. El artículo 120 del tratado de la CEE prevé el mantenimiento del equilibrio actual del régimen de los descansos. Más complejos son los problemas ligados al Concordato. Es difícil una modificación legal del vigente elenco de festividades. La dificultad induce a pensar en una solución a través de la contratación colectiva que puede ser utilizada también en el sector público. El recurrir a ello tendría la doble ventaja de posibilitar experimentos en los sectores más progresivos y crear, poco a poco, una sensibilidad general del problema, que consienta alargar la experiencia contractual mediante la intervención del legislador.

Los convenios colectivos, no obstante las declaraciones de dirigentes sindicales, en el sentido de adoptar una fórmula más racional de distribución de las festividades, no parecen dar elementos concretos en favor de tal tipo de solución.

Las soluciones a adoptar deberán coordinarse con aquellas relativas a los problemas actuales de reorganización del trabajo; tal vez se puedan pensar que idóneas soluciones al problema general de la reorganización, en términos que tengan en cuenta las exigencias productivas y el valor de la personalidad del trabajo, puedan resolver el problema de los puentes bajo el perfil laboral, y entonces sería un problema económico y social en términos de utilización del tiempo libre.

ALFONSO LUCIANI: *Categoria professionale e previdenza sociale*. Págs. 602-625.

La pertenencia a una determinada categoría profesional del sujeto protegido

es tomada en consideración a los fines de previsión; se comienza examinando las razones alegadas por la doctrina para tratar de justificarlo. El interés de la categoría social de los sujetos que tienen una relación de previsión (*categoria previdenziale*) puntualización del interés público general a la previsión social, sería propio de la Administración pública, sin identificarse con los intereses privados de los administrados. Se ha puesto en evidencia la naturaleza colectiva de estos intereses a través de la eliminación de las situaciones individuales de necesidad. Por otra parte, los intereses conexos a la tutela de previsión son considerados como intereses públicos generales que han de ser satisfechos por el Estado.

En el plano organizativo se ha negado la autonomía de las gestiones especiales del INPS para las distintas categorías de trabajadores. Se ha revisado el fundamento de la participación de los grupos sociales interesados en la previsión social, no sobre la existencia de presuntos intereses de categoría, sino en relación a la actividad de previsión, como actividad que corresponde a la Administración.

Una vez expuestas las opiniones dominantes sobre el tema, el autor pasa a analizar la categoría profesional como grupo social homogéneo. El grupo estaría compuesto de empresarios y trabajadores, sujetos de la relación de previsión no en su cualidad de asegurados y asegurantes, sino a causa de la actividad profesional desplegada, como portadores de un interés profesional que se solidariza en el interés tipo de las respectivas categorías (intereses colectivos); en este grupo, compuesto de empresarios, trabajadores y sus familiares, están los rasgos de una *categoria previdenziale* en la cual se evidencia un interés de tipo común, superior al de los sujetos, el cual sería complejo a causa de la identidad de los riesgos a cuya cobertura participan los empresarios y trabajadores, y de esa identidad

de riesgos se llegaría a la identidad de intereses.

La prolongación del originario esquema de la relación asegurativa —a los que constituyen una categoría profesional— corresponde a un desarrollo del seguro obligatorio en función de una disciplina y de una tutela de intereses colectivos (de categoría).

La *categoría previdenziale* es calificada por una determinada forma de tutela social, obligatoriamente realizada por el ente de previsión, con el concurso financiero de los mismos asegurados que participan, con sus representantes, en la gestión del Ente. Este criterio desde el punto de vista laboral suscita perplejidad. Hay que tener en cuenta que la categoría es un *príus* social del Sindicato que adquiere relieve para el ordenamiento jurídico cuando surge el Sindicato que la presupone y cuando por medio de él se actúa dando lugar al convenio colectivo, en el cual se plasma el interés de la categoría.

Corresponde a toda la colectividad la realización de la tutela de previsión. Se ha deducido que en la valoración comparativa de los intereses en juego del ordenamiento jurídico, el interés que debe

ser perseguido y al que los demás deben subordinarse, es el relativo a la liberación de la necesidad, interés referible directamente a la colectividad organizada en el Estado que lo asume como suyo y cuida su satisfacción, por lo que no queda lugar para los intereses de grupos o de colectividades particulares.

Concluye afirmando que la cualificación profesional no puede ser idónea para constituir el presupuesto de la *cualificación previdenziale*; la relación de previsión es distinta de las relaciones correspondientes a la actividad profesional de los sujetos tutelados. Es insuficiente la perspectiva inherente a la posición profesional para la configuración de una noción unitaria, general de los sujetos tutelados, comprensiva de los trabajadores subordinados, autónomos y sus familiares, de ahí la necesidad del examen de los sujetos de la relación de previsión, no sólo con referencia a las posiciones profesionales sino, sobre todo, en relación a la tipicidad de la configuración jurídica que asumen en base a la normativa de previsión y a la unitariedad de su función, de la cual deriva también la unitariedad del relativo sistema jurídico.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : LUIS JORDANA DE POZAS

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

Secretario : EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto : JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 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 Arteche : «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 Queralt).

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 públicas».

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 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. 198 (noviembre-diciembre 1974)

Estudios:

Rodrigo Fernández Carvajal: «Gobierno, entre el Jefe del Estado y Las Cortes» (2.^a parte).

Juan Ferrando Badía: «Casta, estamento y clase social».

Emilio Serrano Villafañe: «Principios, objeto y caracteres de la ciencia política en Santo Tomás (En el VIII centenario del Aquinatense)».

Miguel Herrero de Miñón: «Aspectos constitucionales del nuevo título preliminar del Código civil».

Teófilo Urdániz, O. P.: «Las Casas y Francisco de Vitoria (En el V aniversario del nacimiento de Bartolomé de las Casas, 1474-1974)» (1.^a parte).

Miguel Angel Medina Muñoz: «La opinión pública como poder político de hecho».

Notas:

Francesco Leoni: «El poder político en la sociedad moderna».

César Enrique Romero: «Constitución e ideología».

José María Martín Oviedo: «La representación política en el actual régimen español».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

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

Secretario : JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 137 (enero-febrero 1975)

Estudios:

- «La crisis estructural de la Organización internacional», por José María Cordero Torres.
- «Prólogo, trama y epílogo en las relaciones interamericanas», por Camilo Barcia Trelles.
- «Los Estados africanos y el conflicto del Oriente Medio: el caso de la República del Zaire», por Diur Katond.
- «La política internacional en torno al régimen de inversiones extranjeras», por Juan Aznar Sánchez.
- «VI Congreso Panafricano», por Luis Mariñas Otero.
- «Los componentes del Afganistán contemporáneo (I)», por Leandro Rubio García.
- «Vicisitudes europeas», por Stefan Glejdura.
- «Etiopía: final del reinado de Haile Selassie (III)», por Julio Cola Alberich.

Notas:

- «Permanencia y mutación en la realidad de Siria», por Rodolfo Gil Benumeya.
- «Radiodifusión comunista», por Stefan Glejdura.

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)

ULTIMAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

HOMO SOCIOLOGICUS

Por *Ralph DAHRENDORF*. Traducción de JOSÉ BELLOCH ZIMMERMAN.
Un volumen en rústica de 15×21 cm. Edición 1973. 160 págs. Colección «Estudios de Sociología».

«El tema e intención de las reflexiones sobre la configuración del *Homo Sociologicus* consisten en la búsqueda de una categoría elemental para el análisis, propiamente sociológico, de los problemas del comportamiento social.» Esta categoría del rol social es ampliamente desarrollada y precisada por el autor, que de este modo se convierte en el vehículo receptor en Alemania de este concepto de rol social, punto clave de su ensayo.

«El *Homo Sociologicus*, en consecuencia, es —desde el punto de vista de la Sociología— el término de superación del dilema sociedad individuo», concluye Jiménez Blanco en la presentación al libro de Dahrendorf.

Precio : 200 ptas.

HISTORIA DEL CONSTITUCIONALISMO ESPAÑOL

Por *Luis SANCHEZ AGESTA*. Un volumen en rústica de 15×23 centímetros. 3.^a edición 1974. 532 págs. Colección «Historia Política».

La historia del constitucionalismo español constituye un amplio estudio del constitucionalismo en España desde sus orígenes en las Cortes Constituyentes de Cádiz de 1812 hasta el derrumbamiento total de la Monarquía constitucional en 1931.

El autor estudia toda la problemática del siglo tanto en su aspecto político e ideológico como en el orden social y religioso, con la intención de «entender esas fechas inmediatas a nuestro presente en que se originó, maduró y se deshizo la revolución liberal».

Precio : 500 ptas.

ASOCIACIONES Y PODERES PUBLICOS

Por *Garrigou LAGRANGE*. Traducción de MANUEL GONZALO GONZÁLEZ. Un volumen en rústica de 15×21 cm. Edición 1974. 532 páginas. Colección «Ciencia Política».

Partiendo de la ley de 1 de julio de 1901 sobre el contrato de asociación en Francia, Garrigou Lagrange investiga la evolución del uso de la ley que desde entonces se ha venido realizando debido, principalmente, a un fenómeno general, «la tendencia a la aproximación y a la interpenetración de las instituciones privadas y de los poderes públicos».

Después de hacer un análisis del régimen de asociaciones anterior a la promulgación de la ley, el autor examina «la diferenciación de los modelos de asociación en el marco de la ley de 1 de julio de 1901», «la inserción de la asociación constituida al amparo de la ley de 1 de julio de 1901 en el sistema de relaciones entre las personas privadas y el poder público», y «las repercusiones jurídicas de la instauración de nuevas relaciones entre el poder público y la asociación».

Precio : 600 ptas.

EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE LOS MARES. PRACTICA DE LOS ESTADOS DE 1493 a 1648

Por *Gundolf FAHL*. Traducción de DORA SCHILLING. Un volumen en rústica de 11,5×19 cm. Edición 1974. 420 págs. Colección «Civitas».

La lucha entre los países por el dominio de los mares es un tema que ha sido tratado ampliamente en diversos estudios, pero el libro que nos ocupa tiene la particularidad de que no se limita a «una simple exposición de tesis» sino que analiza y estudia el fondo político de las cuestiones. Para ello el autor acude a las fuentes impresas y a un material de archivo que hasta ahora no había sido utilizado en el estudio del tema.

Como el propio autor indica en la introducción a su libro, «en él se analiza el principio de la libertad de los mares en la práctica estatal, o sea sobre la base de tratados internacionales, negociaciones diplomáticas e informes de mandatarios».

Este estudio, desde el punto de vista histórico y jurídico, abarca, después de un análisis de la situación anterior al descubrimiento de América, desde el año 1493 hasta 1648, fecha del Tratado de Münster.

Precio : 350 ptas.

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA

Carlos AGULLÓ CAMPOS-HERRERO. César ALBIÑANA GARCÍA QUINTANA. Enrique BALLESTERO PAREJA. José María BEASCOECHEA ARIZTA. Lucas BELTRÁN FLORES. Ramiro CAMPOS NORDMANN. Carlos CAMPOY GARCÍA. Francisco DOMÍNGUEZ DEL BRÍO. Manuel FUENTES IRUROZQUI. 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. 68 (septiembre-diciembre 1974)

Artículos:

Ricardo Calle Saiz : «La Hacienda pública en España (Un análisis de la literatura financiera desde finales de la década de 1880 hasta la actualidad)».

Francisco Domínguez del Brío : «La localización espacial eficiente ante los cambios impositivos».

Ramiro Campos Nordmann : «Nuevas orientaciones en el análisis del espacio económico: la aplicación de la teoría de los grafos».

Fernando Gómez Jover : «Latifundio y reforma agraria».

Julián Colina : «Análisis de sistemas : una interpretación total».

Documentación:

Ricardo Calle Saiz : «Memoria bibliográfica de Francisco Martínez de la Mata».

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 DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: José Mariano López-Cepero y Jurado.

Vicedirector: Jesús Cubero Calvo.

Secretario - Coordinador: Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.

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

Consejo de Redacción:

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Marcos Carreras Carreras, Antonio Fernández Palacios, Mary-Pepa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydee Albera Rolón, Elena Huerta Jiménez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khel Wiebel, Clemente Martín Barroso, José María Pérez de Tudela y Bueso, Antonio Ramos Dafonte, Jesús Valverde Molina.

Centro de Publicaciones.—Director: Fernando Martínez Candela.

Sumario del núm. 56 (diciembre 1974)

Estudios y técnicas:

«Cambios y conflictos de la familia actual», por José Mariano López-Cepero y Jurado.—«El radicalismo político de los jóvenes», por Rafael López Pintor.—«Estudio sociológico de la juventud (II)», por Leopoldo Rosenmayr.—«La educación profesional: Un tema de revisión permanente», por Antonio Gil Rico.

Informes, síntesis y recensiones. Legislación. Documentos. Revista de revistas. Publicaciones.

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 XIFRA HERAS

Secretaria: AMPARO BUXÓ - DULCE MONTESINOS

Sumario del núm. 25 (primer semestre 1975)

El empleo del tiempo libre

I. *Información, participación y tiempo libre*: Léo Hamon: «Tems Libre. Information et Participation».—James D. Halloran: «The Mass, Media and leisure: provision and use».—José María Desantes Guanter: «El tiempo libre y su valoración jurídico informativa».—Georges H. Mond: «L'information et l'emploi du temps libre dans les pays socialistes».—Domenico De Gregorio: «Informazione e tempo libero».—Andrés Romero: «Información y comunicación para el tiempo libre».—Roberto V. Escardó: «Tiempo libre y medios de comunicación social».—Isabel Haydee Van Cauwlaert: «Tiempo libre y educación».—Jacques Robert: «Le temps libre et la politique (La participation à la vie de la cité)».

II. *Economía, trabajo y tiempo libre*: Maurice Flamant: «Economie du "temps libre"».—José Jané Solá: «La economía del tiempo libre».—Federico Munné: «Producción, consumo y tiempo libre (Una crítica de la doble base teórica en las investigaciones del ocio moderno)».—Leocadio Manuel Moreno Páez: «El ocio, aspectos activos y pasivos».—Félix-Alejandro Alarcón Díaz: «El ocio como fenómeno socio-económico».—Giuseppe Loi Puddu: «Tiempo libre y turismo».—Rafael Barril Dosset: «La investigación como actividad del tiempo libre».—Enrique Mut Remola: «Tiempo libre y ocio (Un capítulo de la Sociología)».

III. *Cultura, sociedad y tiempo libre*: Luis González Seara: «La ciudad y el tiempo libre».—Jehan de Malafosse: «Le temps libre et la qualité de la vie».—Edmond Radar: «Temps libre et invention des signes en milieu urbain».—José Balcells Junyent: «Las actividades del tiempo libre en la competencia municipal».—Jacques de Lanversin: «Les incidences de l'acroissement du temps libre sur l'urbanisme contemporain».—Joseph S. Roucek: «Pornography, obscenity & censorship in the U. S.».—César Enrique Romero: «Reflexiones sobre tiempo libre».—Marcello Eydalin: «Tempo libero e noia».—Mihai Merfea: «Opinions des étudiants sur le temps libre».—Aurelio Berruezo Abaurrea, Adoración Segura Palomares, Carmen Robles Lozano y Juan Zaragoza Ibáñez: «La cultura popular: una añoranza sindical».—Fernando M. Nunes: «El hombre y su formación personal ante el tiempo libre».

IV. *Tiempo libre y población en España*: Joaquín de Aguilera: «Las experiencias españolas de los teleclubs y de la Universidad Nacional a distancia».—Ricardo Visedo Quiroga: «Comportamiento social de la población española».—Teresa Tutusaus Pomes: «El tiempo libre de los adolescentes de Sabadell en 1973».

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

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 temas 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

