

E S P A Ñ A

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXIX, núm. 116, octubre-diciembre 1974.

VICIORINO ORTEGA: *Sindicalismo y desarrollo tecnológico.*

Los sindicalistas europeos, a partir de la década de los años sesenta, han tomado mayor conciencia de que se han ido modificando profundamente las relaciones sociales, en tanto que relaciones de fuerza. Y en esta transformación han influido, entre otros factores, la formación de potentes grupos económicos y financieros, la reestructuración de las Empresas capitalistas bajo la presión del progreso tecnológico, la evolución de determinados regímenes políticos en Europa y, sobre todo, el fuerte intervencionismo estatal en la economía.

A partir de esta toma de conciencia, hoy se tiene la sensación de que, al menos los teóricos e intelectuales del sindicalismo, propugnan un revisionismo de la estructuración y estrategia de los Sindicatos. No tiene que extrañarnos que la historia de un siglo de sindicalismo en Europa se resista a un cambio rápido y bastante radical de los objetivos sindicales. Somos conscientes de que se corre el riesgo, cosa que sería muy lamenta-

ble, de que al modificar los objetivos se modifique también la función del sindicalismo.

FRANCISCO BELDA, S. J.: *Problemas actuales del sindicalismo.*

El espíritu ético, fundamental en los tiempos fundacionales del sindicalismo, hoy es sustituido en parte por el espíritu competitivo, que es una aportación típica del capitalismo a la cultura occidental.

La tradición sindical es la que es y no podemos cambiar el pasado. La desconfianza hacia el Estado y hacia la Empresa tiene una explicación histórica muy clara y esto dificulta el sentimiento de solidaridad con los otros elementos de la vida económica. Es necesario superar la dificultad, pero esto no se puede lograr por imposición. Es necesario un movimiento cultural que brote del mismo Sindicato, que coloque en el lugar más alto los valores de fraternidad, justicia y libertad. En los Sindicatos que están imbuidos por una ideología contraria a estos valores, esto será más difícil, pero tenemos a nuestro favor que estos últimos corresponden a exigencias profundas de la naturaleza humana. Este es el camino; todo avance en esa dirección es un progreso hacia la superación continua de los

(*) N. de la R. No incluye este número la habitual reseña de Revistas Alemanas. La omisión que será suplida en el próximo número.

riesgos e injusticias del sindicalismo moderno.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *El sindicalismo de/ en la sociedad de consumo.*

¿Es que el sindicalismo, nacido de y para la lucha contra la injusticia, la limita hoy a la que sólo afecta a su *status* profesional? Si así fuera, significaría un desequilibrio, factor sin duda de su crisis interna, entre la elevación de su nivel de vida material y el de su conciencia moral colectiva de las otras injusticias que afectan al orden nacional e internacional.

JAVIER GOROSQUIETA: *El drama de la confesionalidad sindical en España (1900-1931).*

La cuestión de la confesionalidad, junto con el carácter puro (sólo obreros) o mixto (patronos y obreros) de los Sindicatos cristianos, dividió a los católicos sociales españoles, enzarzándoles en polémicas siempre anemizantes, a veces furibundas, durante el período a que el título de este artículo se refiere.

Por lo que se refiere a la confesionalidad, el panorama es tanto más lamentable cuanto que la división no se produjo entre partidarios o no de la confesionalidad sindical, sino, en realidad, entre propugnadores de diferentes grados de confesionalidad.

A primera vista, la cuestión se centraba en defender o no el calificativo de católico en el nombre mismo o título de los Sindicatos cristianos. Pero todos sostuvieron firmemente la necesidad de que tales Sindicatos se inspiraran plenamente en el magisterio de la Iglesia y en los principios cristianos.

MANUEL FOYACA DE LA CONCHA: *Lenin y las organizaciones obreras (tres momentos en el desarrollo de su pensamiento).*

Idear el modo práctico de unir a los obreros en una organización nacional que promoviera una doble lucha política, democrática y socialista, dirigida al mismo tiempo contra el Zar y contra los patronos. Tal fue la idea fundamental de Lenin en su intento de adaptar a Rusia la teoría de Marx.

VÍCTOR MANUEL ARBELOA: *Organizaciones católico-obreras españolas tras la "Rerum Notarum (1891)".*

Se reseñan, en especial, el Consejo Nacional de Corporaciones Católico-Obreras, celebrado en Valencia en 1893; la Asamblea Nacional de Corporaciones Católico-Obreras, que tuvo lugar en Madrid en 1896, y la Asociación para el Estudio y Defensa de la Clase Obrera, creada en Madrid, en 1895.

RAFAEL CARBONEL DE MASY: *Ante la nueva ley General de Cooperativas.*

Nuestro análisis del proyecto de ley General de Cooperativas gira en torno a la triple posibilidad de ofrecer un caudal de unos instrumentos jurídicos y unos objetivos éticos para la concreción de los principios cooperativos: carácter voluntario de la incorporación o adhesión, variabilidad del número de socios y del capital social, organización democrática, participación de los socios en los excedentes en proporción a las operaciones realizadas con la Cooperativa, interés limitado al capital social, educación y promoción cooperativa y solidaridad intercooperativa.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO: *La religiosidad del campesino leonés.*

Las relaciones de dependencia funcionalista y pragmática con la divinidad van desapareciendo. En este sentido, la religión va perdiendo (extensivamente) de una forma alarmante, aunque positiva, en el campo.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

AÑO XXIII, núm. 5, septiembre-octubre
1974.

MANUEL ALONSO OLEA: *La asistencia sanitaria como prestación de la Seguridad Social.*

El presente ensayo es una versión revisada del correspondiente capítulo de la obra del autor *Instituciones de Seguridad Social*, 4.^a edición, Madrid, 1972, que se ha completado, tanto en texto como las referencias, para que tenga, en la medida de lo posible, sustantividad propia y unidad, dentro de su carácter resumido y sumario.

El autor, con el rigor científico que le caracteriza, estudia los caracteres generales de la enfermedad como riesgo y de su protección por la Seguridad Social; analiza los antecedentes y evolución; expone la ordenación de la asistencia sanitaria y concluye con el examen del régimen administrativo.

En definitiva, se obtiene una visión global del sistema español, presentada conjuntamente desde la perspectiva legal y desde un enfoque pragmático.

CARLOS MARTÍ BUFILE: *La Seguridad Social y la salud.*

Las características del cuidado de la salud en la Seguridad Social moderna son,

en primer lugar, la expansión del campo de aplicación es tan acelerada hacia la cobertura de la población total que, dentro de la Seguridad Social, los porcentajes protegidos crecen constantemente con ejemplos que ya llegan a la totalidad de la población.

Dentro de las características específicas, se destacan: la especialización; la tecnificación científica, la potenciación del hospital; la ordenación jerarquizada; la investigación; la docencia; la incorporación de las técnicas no médicas al servicio de la Medicina; la coordinación de los servicios; la cooperación institucional y la valoración social personalizada.

Conferencia Interamericana sobre Planificación de la Seguridad Social.

Se contiene la crónica de dicha Conferencia, celebrada en Buenos Aires del 29 de julio al 3 de agosto de 1974.

Se comienza con la reseña de la interpelación de la Presidente de la República, y la respuesta de la Conferencia, que plasma en una Declaración.

Se exponen a continuación las inspiraciones técnicas de la A. I. S. S., de la C. I. S. S., y de la O. I. S. S., y las incitaciones políticas.

Se reseñan las aportaciones a la Conferencia de las citadas organizaciones y de la Argentina, y se finaliza con una conclusión, en la que se enjuicia la Conferencia.

Núm. 6, noviembre-diciembre 1974:

Ponencia presentada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social ante el IV Congreso Americano de Medicina de la Seguridad Social.

Al citado Congreso, celebrado en Asunción en septiembre de 1974, se presentó dicha ponencia, relativa a esquemas de

organización para otorgar prestaciones médicas al núcleo familiar urbano, suburbano y rural, de la que fueron autores los doctores Martínez Estrada, Cabanillas Gallas, Alberti López y De la Rosa Rodríguez.

En su estructura, pueden diferenciarse las siguientes partes: una introductoria, de generalidades, en la que se examina el núcleo familiar; salud y núcleo familiar y principios inspiradores de un esquema de organización de prestaciones médicas al grupo familiar.

Una segunda, en la que se contemplan los elementos básicos del sistema: el médico de familia; el pediatra; el obstetra; el personal auxiliar paramédico: el ayudante técnico sanitario, la auxiliar de clínica, la auxiliar de secretaría, la azafata de relaciones públicas, el asistente social, el terapeuta, el fisioterapeuta, la matrona y otros auxiliares, y las especialidades.

Una tercera, en la que comprende el esquema de organización en los tres ámbitos citados: urbano, suburbano y rural. Y finaliza en una conclusión.

LEOPOLDO ARRANZ: *El poder farmacéutico. Los laboratorios multinacionales.*

La pretensión del autor es hacer ver la necesidad de que la Administración de la Seguridad Social y la Industria farmacéutica lleguen a un planteamiento realista de su relación, en servicio de los administrados.

Para llegar a esta conclusión, el autor aporta una serie de datos importantes que ponen de relieve la necesidad de ese acuerdo realista.

FRANCISCO LAMAS LÓPEZ: *El hospital. la Medicina y la evolución del pensamiento social.*

La crisis de la Medicina es la crisis de la sociedad actual, aunque la Medicina tenga sus problemas propios y el médico, como hombre y como profesional, los suyos, que van desde el régimen de trabajo hasta los honorarios y sus posibilidades de incremento. Y si la sociedad está enferma, también el médico lo está, o por lo menos, si admitimos que el paciente es una persona que está enferma o que piensa que está enferma, también el médico de hoy piensa que la Medicina lo está.

El médico no se conforma con la Medicina impersonal, ni autoritaria; no le parece que todo se resuelva con computadoras a las que pueda preguntarse al diagnóstico, y no comprende la falta de comunicación de los médicos entre sí y con la sociedad misma. A este respecto es notoria la poca influencia de la Medicina sobre la organización social y sus escasas relaciones con sociólogos, políticos y economistas.

Por todo ello, el médico actual vive incómodo, angustiado y descontento, de los que le gobiernan, de la sociedad y de sí mismo cómo profesional.

TOMÁS SALA FRANCO: *El régimen jurídico del derecho a prestaciones de la Seguridad Social (Un estudio de la responsabilidad empresarial por falta de aplicación, alta y cotización).*

El contenido del ensayo queda anticipado en el propio título, al que sólo hay que añadir que se refiere al Régimen General de la Seguridad Social española. JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 97, núm. 8, agosto 1974.

PAUL O. FLAIM: *Employment and unemployment during the first half of 1974.*

El descenso de la actividad económica, iniciado a finales de 1973, ha causado una interrupción brusca en el crecimiento del empleo. Sin embargo, y contrariamente a las previsiones, en junio de 1974 el aumento de los índices de desempleo no fue tan espectacular como se esperaba. El presente estudio analiza las condiciones del empleo y del paro durante la primera mitad del año en curso, deteniéndose particularmente en las motivaciones económicas determinantes del paro.

En este sentido, comienza el autor señalando que la rápida expansión del empleo a partir de la mitad del año 1971, una vez superada la recesión de los años 69-70, produjo la entrada en el mercado de trabajo de 6,5 millones de personas, con un incremento medio anual del 3,7 por 100. En 1973 aparecen los primeros síntomas recesivos, provocados por la «crisis de la energía» que, unido a factores de naturaleza secundaria han venido a frenar aquella expansión.

Con respecto a los sectores de la producción más afectados por la crisis energética, el autor cita en primer lugar la industria automovilística, que entre diciembre de 1973 y marzo de 1974 ha reducido 240.000 puestos de trabajo. El sector construcción también redujo puestos de trabajo (120.000), aunque, a juicio del autor, «the energy shortage was probably only a minor cause».

En junio de 1974 el número total de trabajadores en paro se elevaba a 4.754

millones, frente a los 4.100 millones de octubre de 1973. El índice de desempleo incrementó del 4,6 al 5,2 por 100. Por razón del sexo, el índice de paro era en aquella fecha superior en las mujeres (5,1 por 100) que en los hombres (3,5 por 100). Por razón de grupos raciales, la recesión ha afectado de nuevo más a los negros y «otras razas» que a los blancos (8,8 por 100 frente a un 4,8 por 100).

KATHRYN R. GOVER y BEVERLY J. MC HADDY: *Job situation of Vietnam-era veterans.*

El número de veteranos de la Era del Vietnam que han retornado a la vida civil ha ido disminuyendo a lo largo de 1973 y de la primera mitad de 1974; sin embargo, para éstos el encontrar trabajo plantea mayores problemas que para los no veteranos. El presente artículo, dicen las autoras, examina los cambios habidos en la composición de la edad de los veteranos, su preparación cultural, la experiencia de un año de trabajo civil, la raza, el lugar de residencia, la ocupación y las razones de desempleo (1). Pasemos a analizar algunos de estos aspectos.

a) *Distribución por edades y desempleo.*— Desde el 4 de agosto de 1964 hasta finales de junio de 1974, 6,8 millones de jóvenes norteamericanos habían pasado por los campos del Vietnam. De este total, 6,1 millones tenían edades comprendidas entre los veinte y los treinta y cuatro años; los 700.000 restantes eran mayores de treinta y cinco años, y la mayo-

(1) Vid. «The employment situation of Vietnam Era Veterans», de KOPP MICHELOTTI y KATHRYN R. GOVER, en *Monthly Labor Review*, diciembre 1973, págs. 7-15.

ría había ya servido en el conflicto de Corea o en la segunda guerra mundial. Una comparación de los índices de desempleo, por edades, entre veteranos y no veteranos arroja las siguientes cifras en junio de 1974: veinte-veinticuatro años: 9,8 por 100 veteranos y 7,7 por 100 no veteranos; veinticinco-veintinueve años: 4,2 y 4,7 por 100; treinta-treinta y cuatro años: 2,9 y 3,0 por 100, respectivamente.

b) *Raza*.—Los veteranos del Vietnam de raza negra o de otras minorías raciales tienen mayor dificultad para la reincorporación a la vida civil que la que tienen los blancos. Así, mientras en 1973 el índice de desempleo de los veteranos de raza caucásica, en edades comprendidas entre los veinte-treinta y cuatro años, era del 4,6 por 100 (4,3 por 100 para los no veteranos), para los negros y otras razas era del 8,4 por 100.

c) *Salarios y prestaciones extrasalariales*.—Los ingresos medios anuales de los veteranos son ligeramente superiores que los que perciben los no veteranos, debido fundamentalmente a los «military and veterans' payments». Esta diferencia se aprecia más en los jóvenes, veinte-veinticuatro años (5.240 dólares anuales frente a 3.740), que en los adultos, treinta-treinta y cuatro años (10.980 y 9.580, respectivamente).

d) *Empleo (ocupaciones)*.—Del total de veteranos empleados (5.1 millones), las ocupaciones con más alto porcentaje corresponden a profesionales y técnicos (13,9 por 100), directores y administradores (9,8 por 100) y operadores en industrias manufacturadas duraderas (8,2 por 100); las que tienen porcentaje más bajo son las de servicios de protección (3,6 por 100) y agricultores (1,6 por 100).

DIXIE SOMMERS: *Occupational ranking for men and women by earnings.*

En este curioso artículo el autor analiza, con todo lujo de datos estadísticos, los ingresos medios anuales de las diversas profesiones en América. El ensayo contiene dos tablas de ocupaciones: una referida a los hombres y otra a las mujeres. Cada tabla relaciona los ingresos medios por orden decreciente, noticiando al tiempo de la edad media de los profesionales, el número de años de estudios completados, el porcentaje de mujeres empleadas en la ocupación concreta y el grado de dedicación al mismo. La tabla dedicada a los hombres contiene 423 ocupaciones, divididas en 10 escalones; la de las mujeres 391, igualmente divididas en diez escalones.

Algunas conclusiones pueden despertar cierto interés:

a) El abanico de diferencias salariales es muy agudo. Entre la primera y la última de las profesiones enumeradas para hombres (médicos y cirujanos y sirvientes en casas particulares) hay una diferencia de más de 24.000 dólares. Esta diferencia se reduce en la tabla de mujeres (entre ingenieros y cuidadores de niños hay sólo una diferencia de 12.000 dólares).

b) De entre las diez profesiones mejor remuneradas en los hombres, ocho están relacionadas con ocupaciones médicas y legales: cirujanos (1.º), dentistas (2.º), jueces (3.º), abogados en ejercicio (4.º), profesores de las Universidades de Leyes (5.º), profesores de Universidad de especialidades médicas (6.º), oculistas (7.º) y veterinarios (8.º). Sólo el lugar octavo, ocupado por los pilotos, y el décimo, por los actuarios, quiebran este dominio. Las ocupaciones mejor remuneradas para la mujer resultan ser las

de ingeniero: industrial, aeronáutico, electrónico, etc.

c) Salvo raras excepciones, las profesiones mejor remuneradas de hombres son las que exigen mayor número de estudios (entre las diez primeras todas requieren más de diecisiete años, salvo la de piloto). No ocurre lo mismo para las mujeres, en las que sólo dos de entre las diez primeras (cirujano y profesor de Universidades de Medicina) exigen menor número de años de estudio.

d) La participación de la mujer dentro de las diez profesiones mejor remuneradas de la escala masculina es muy escasa: cirujanos, 9,0 por 100; abogados, 4,8 por 100; profesor de Facultades de Leyes, 4,8 por 100. Fenómeno que se da igualmente en las diez profesiones mejor remuneradas de la mujer, y así, sólo el 1,0 por 100 de los ingenieros aeronáuticos son mujeres; el 1,1 por 100 de los químicos, etcétera.

e) El sexo condiciona fuertemente el nivel de ingresos. Así, mientras los ingresos medios de un abogado masculino son de 18.000 dólares anuales, los de la mujer no llegan a 9.000 dólares; siendo esta diferencia notable no sólo en cuanto a los ingresos en sí, sino en cuanto al lugar que ocupa la profesión en la correspondiente escala (por ejemplo, los actuarios ocupan en la escala masculina el puesto décimo y en la femenina el 91).

f) El grado de dedicación no está en función directa de la remuneración. Así, mientras dentistas y profesores de Universidad dedican sólo el 60 por 100 de su tiempo, los directores (puesto 52), biólogos (puesto 93) o expertos en computadoras (puesto 51), dedican más del 90 por 100 de su tiempo a la profesión.

g) Para los hombres, las ocupaciones con los ingresos más altos tienden

a alcanzarse en edades superiores a cuarenta años; para las mujeres no existe tanta uniformidad (la edad media de ingenieros químicos es de veinticuatro años y medio, puesto 5).

Vol. 97, núm. 9, septiembre 1974.

JOSEPI MIRÉ: *Improving working life - the role of European unions.*

Los esfuerzos destinados a humanizar el trabajo, comienza diciendo el autor, están íntimamente relacionados con los problemas de la mejora de la calidad de la vida. En el presente artículo se examina la participación de las Centrales sindicales de seis países europeos en relación con la estructuración y reorganización del trabajo. En síntesis, el ensayo ofrece las siguientes consideraciones:

a) *Suecia*.—A juicio del autor, Suecia se ha convertido en uno «de los laboratorios más importantes para la humanización del trabajo». Los Sindicatos y las Empresas se han comprometido a llevar a cabo programas para reorganizar máquinas, plantas fabriles y talleres, al objeto de ofrecer a los trabajadores «mayor variedad en sus puestos de trabajo, mayor discrecionalidad en cómo efectuar el trabajo y mayores oportunidades para una más perfecta satisfacción individual». Desde el punto de vista empresarial, el interés por los problemas relacionados con la satisfacción del trabajo ha surgido vía el absentismo laboral, más frecuente en las grandes cadenas de montaje, y debido al progresivo aumento de las fricciones entre trabajadores y controladores de calidad. Desde el punto de vista sindical, el interés por el tema es grande y el Congreso de la Confederación Sueca de Sindicatos adoptó en 1971 una resolución al respecto.

Como experimentos más notables, el

autor analiza los que se han llevado a cabo en las Empresas Saab, Scania y Volvo. En la Empresa Volvo-Torslanda, se adoptó un programa en virtud del cual los trabajadores rotan cada día de departamento y, en algunos, incluso «cada cuatro horas», y en la Volvo-Lundywerken se han formado «grupos de nueve trabajadores», que deciden el trabajo que cada uno de ellos ha de efectuar.

b) *Gran Bretaña*. En junio de 1973 el Trade Union Congress ha dado el primer paso importante en esta materia, al participar, conjuntamente con la «Confederation British Industry» y el Gobierno, en la creación de un Comité tripartito encargado de analizar la problemática relacionada con la humanización en el trabajo. Para el TUC, el problema de la satisfacción en el trabajo forma parte de una más amplia demanda encaminada a conseguir una «industrial democracy» o, más específicamente, como parte de la reivindicación destinada a obtener una participación de los trabajadores en las decisiones de los *management*. Como ejemplos de participación de los Sindicatos en programas de esta índole, se citan los de la industria del petróleo, tabaco, electrónica y los de la banca. Concretamente, se examinan los de la Phillips Electronic Co., y de la Imperial Chemical Co. Desde otra perspectiva, se analizan las actitudes positivas o negativas de algunos Sindicatos en concreto, y la razón de fondo que determina la decisión.

c) *Francia*.—En noviembre de 1973 la Asamblea francesa aprobó una ley por la que se creaba un «Servicio para el mejoramiento de las condiciones de trabajo». Cerca de treinta Empresas privadas y otras tantas nacionalizadas, entre las que se incluyen los Servicios Postales, han recibido el encargo de llevar a cabo programas de reorganización del trabajo.

De las tres grandes centrales sindicales que operan en Francia (la C. G. T., la F. O. y la C. F. T. C.), es esta última Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos —la que se encuentra más interesada en los problemas relativos a la satisfacción del trabajo.

d) *Italia*. En este país, las tres grandes centrales sindicales —la comunista, socialista y democristiana— están de acuerdo en la necesidad de adoptar programas que humanicen el trabajo y mejoren la calidad de la vida. Desde la perspectiva empresarial, el autor examina los programas de la Olivetti, en donde se ha introducido el principio de la «producción aislada» —crear grupos de cuatro trabajadores en lugar de cien o más—, y de la FIAT, que ha introducido en su nueva planta de Termoli el sistema de producción aislada.

e) *Alemania*.—En Alemania, el interés por la tan repetida temática ha sido más teórico que práctico, ya que sólo unas pocas Compañías han adoptado programas de reorganización. Ultimamente se aprecia una creciente influencia de las técnicas suecas.

JEROME T. BARRET e IRA B. LOBEL: *Public sector strikes-legislative and court treatment*.

Históricamente —comienzan diciendo los autores de este corto pero interesante ensayo—, las huelgas de los servidores públicos fueron tipificadas como algo «impensable», por Franklin D. Roosevelt y como «una forma de anarquía» por Calvin Coolidge. La actitud contraria a las huelgas de funcionarios perduró hasta 1960, fecha en que comienza a flexibilizarse la prohibición. El ensayo examina las disposiciones legislativas y las sentencias judiciales más relevantes sobre el tema.

Con respecto a la legislación de los diversos Estados, los autores recuerdan que fue el Estado de Vermont el primero en regular el derecho de huelga de los funcionarios. Con posterioridad, los de Montana, Pennsylvania, Hawái, Alaska, Minnesota y Oregón, entre otros, han dictado leyes fijando las condiciones y requisitos dentro de los que se permite a ciertos funcionarios acudir a la huelga. En el Estado de Vermont, las condiciones son: de transcurrir un período de treinta días desde la notificación a la contraparte antes de ejercitar la huelga; no se puede acudir a una huelga mientras el asunto esté sometido a decisión arbitral y la huelga no debe perjudicar los servicios de salud, seguridad y bienestar. En 1960 este mismo Estado extendió el derecho de huelga a los profesores, siem-

pre que el paro no represente un peligro para a *sound program of school education*. Por su parte, la legislación de Pennsylvania permite acudir a la huelga a todos los funcionarios salvo a los policías, bomberos y guardias de hospitales mentales; para el recurso de la huelga se exige que las partes hayan agotado todos los procedimientos pacíficos de mediación y arbitraje, legalmente previstos.

* * *

Otros artículos contenidos en el presente ensayo son: «Migration and the labor force», de Georges C. Myers, y «Problems of measurement in areas of social concern», de Roxann A. Van Dussen. — FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

FRANCIA

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 3, 1973.

J. Y. ELOY y G. VANDERPOTTE: *Ambigüités des définitions du chômage* (Ambigüedades de las definiciones del paro). Págs. 293-306.

Los trabajos preparatorios del VI Plan, en Francia, subrayaron la necesidad de mejorar las definiciones y las medidas del paro, a fin de clarificar fenómenos mal aprehendidos tanto conceptual como estadísticamente. En atención a ello el INSEE realizó, por encargo del Ministerio de Trabajo, del Empleo y de la Población, un análisis de las relaciones existentes entre la población disponible en busca de empleo (noción del INSEE) y demanda de empleo (noción del Ministerio de Trabajo) en la región Norte de aquel país; y es precisamente en este

análisis en el que se apoya el artículo de Eloy y Vanderpotte.

En primer lugar se intenta delimitar en abstracto por medio de una definición, una población teórica de parados, utilizando la de «mano de obra disponible en busca de empleo» (M. O. D. R. E.). Ahora bien, el problema empírico de la medida estadística de esta población teórica, parte del análisis de los indicadores o medidas del paro utilizados actualmente en Francia, y que son:

— *Solicitudes de empleo no satisfechas* (D. E. N. S.), contabilizadas cada mes por los servicios de la Agencia Nacional para el empleo, esta medida se considera parcial, ya que no todas las personas que buscan trabajo asalariado se dan a conocer en las secciones locales de la Agencia Nacional de Empleo.

— *Beneficiarios de la Asistencia So-*

cial, para tener derecho a esta ayuda hay que inscribirse como solicitante de empleo en una de las secciones locales de la Agencia Nacional de Empleo; constituye, pues, un subconjunto de la medida anterior.

— *Beneficiarios del Seguro de Paro*, también hay que inscribirse en las secciones locales de la Agencia Nacional de Empleo para poder disfrutar del mismo; forma, pues, otro subconjunto de la primera medida.

— *Población disponible en busca de empleo (P. D. R. E.)*; esta medida se conoce a través de los censos de población, siendo en principio exhaustiva, ya que la totalidad de la población está obligada a censarse, tiene la desventaja de que sólo se realiza cada seis u ocho años.

— *Población disponible en busca de empleo conocida por el INSEE* a través de la encuesta que el mismo realiza cada año durante el mes de marzo.

Entre estas medidas, la señalada en cuarto lugar está considerada como la medida más extensa del paro en Francia pero ya que no puede realizarse mensualmente, se ha introducido un modo de cálculo que ha permitido deducir a partir de las D. E. N. S. verificables mensualmente el número total de parados P. D. R. E. Este cálculo se apoya en la adopción de un coeficiente corrector establecido en el momento en que se verifica el censo de la población a partir de la relación existente entre el volumen de P. D. R. E. que da el censo y el de los D. E. N. S. en la misma fecha. Al final de cada mes la estimación de la P. D. R. E. reposa en la multiplicación del volumen de los D. E. N. S., constatados por el coeficiente corrector.

Este método reposa sobre cuatro postulados:

— Los censados P. D. R. E. responden a los criterios de pertenencia

a la población teórica de la mano de obra disponible en busca de empleo».

— Los D. E. N. S. responden igualmente a los criterios de pertenencia a la población teórica de mano de obra disponible en busca de empleo».

— La población P. D. R. E. es la medida de la mano de obra disponible en busca de empleo.

— La población D. E. N. S. es una medida parcial de la población P. D. R. E. y está incluida en el conjunto de los P. D. R. E.

Criticados ya en ocasiones anteriores, la eficacia de estos postulados se ha vuelto a cuestionar a la vista de los resultados del análisis realizado en la Región del Norte, así:

— En relación con el cuarto postulado, en la zona de Maubeuge, la confrontación exhaustiva de los P. D. R. E., por una parte, y de los D. E. N. S. inscritos en la sección local de la Agencia Nacional de Empleo, por otra, en el mes de marzo de 1968, arrojó el resultado de que el 50,4 por 100 de los D. E. N. S. inscritos el día 22 de marzo no se encontraban entre los P. D. R. E. censados por el I. N. S. E. E. ese mismo mes. Así, pues, se llega a la conclusión de que:

— El número de personas P. D. R. E. que no forman parte de los D. E. N. S. es más elevado que el número que puede darnos la simple resta de P. D. R. E. menos D. E. N. S.

— La aparición de una población ignorada hasta el momento, los D. E. N. S. que no se encuentran dentro de los P. D. R. E. censados.

— Por lo que respecta al tercer postulado, si admitimos el segundo, es

decir, que los D. E. N. S. pueden ser válidamente considerados como «mano de obra disponible en busca de empleo», los resultados conseguidos en la región del Norte, muestran que la P. D. R. E. no es más que una medida de la población teórica M. C. D. R. E., es decir, que existen personas que buscan un empleo, son los P. D. R. E. y otras personas inactivas que si bien en una primera fase (cuando se realiza el censo) no quieren encontrar empleo, pueden más tarde buscarlo, a estas personas se les denomina «población marginal disponible en busca de empleo». Ambos conjuntos integran la M. O. D. R. E.

Si nos quedásemos tan sólo con los resultados presentados hasta ahora, que ponen en evidencia únicamente los postulados tercero y cuarto, una evaluación del paro en Francia debería de tener en cuenta la suma de estas tres subpoblaciones: D. E. N. S., que están contabilizados también como P. D. R. E.; D. E. N. S., que no se encuentran entre la P. D. R. E., y P. D. R. E., que no se encuentran entre los D. E. N. S. Tal medida nos daría un número de parados mayor que la cifra avanzada por los censos del I. N. S. E. E. Como ejemplo dicen los autores que este método de cálculo aplicado al análisis que se realizó en Maubeuge dio un 31,3 por ciento más de parados que los censos del I. N. S. E. E.

Por lo que se refiere al segundo postulado, diversos estudios se han encargado de subrayar la heterogeneidad de la población que integra el grupo de los D. E. N. S., para distinguir entre ellos los «verdaderos» de los «falsos» parados, es decir, las personas inválidas, las mayores de sesenta años o bien aquellos que no desean realmente un empleo, sino que se inscriben en las secciones locales de la Agencia Nacional de Empleo para

disfrutar de los beneficios que esta inscripción pueda proporcionarles.

En cuanto al postulado número uno, aunque puede criticarse desde el punto de vista de que tiende a referirse al paro desde un punto de vista más social que económico y también desde el de que la objetividad de los criterios de pertenencia a este grupo se deja a la apreciación subjetiva de los censados, en la medida en que sólo «la población disponible en busca de empleo» (P. D. R. E.) reposa sobre un concepto preciso, la Comisión de Empleo del VI Plan ha utilizado este indicador, aunque sea imperfecto, como medida del paro en Francia.

A tenor de estas críticas puede concluirse fácilmente que los indicadores del paro disponibles en la actualidad se revelan como incapaces de medir el número de parados en un momento determinado en Francia. Cada uno de ellos no da más que una medida parcial, por ello, las estadísticas realizadas por la Comisión de Empleo del VI Plan son probablemente incompletas.

Si se quiere, pues, avanzar hacia una aprehensión seria del fenómeno económico del paro, es necesario no confundir los indicadores; el P. D. R. E. es un indicador deducido de una noción de paro, definida previamente y que aporta criterios para la aprehensión de la realidad; al contrario, el D. E. N. S. es un indicador inducido en la medida que, disponiendo de una población que administrativamente ostenta la categoría de parada, se infiere que corresponde a una noción abstracta de paro. Hay que admitir, por tanto, que P. D. R. E. y D. E. N. S. son dos indicadores distintos, por lo que entienden los autores de este artículo que hay que utilizarlos independientemente.

Finalmente indican que puesto que los problemas existentes sobre el coeficiente corrector derivan de la definición de paro admitida en Francia, es decir, la de

«mano de obra disponible en busca de empleo», será necesario progresar a nivel conceptual a fin de resolver estos problemas, y si lo que se intenta aprehender no es únicamente la diversidad de formas de paro, sino también su mayor o menor distancia en relación con una situación definida como es la del empleo, sería, sin duda, interesante realizar en Francia un índice de subempleo, tal como lo definen los economistas americanos, este índice, además de a los parados *strictu sensu*, debe incluir a los que «involuntariamente» trabajan una jornada inferior a la normal, a los que perciben salarios inferiores al mínimo y a los que, por desaliento, renuncian a buscar trabajo. De hecho, este índice es un instrumento de medida ponderado que permite evaluar la importancia del potencial inutilizado en el conjunto de la reserva de la «mano de obra», comprendiendo, no solamente aquella que se considera como población activa, sino también la que no forma parte de ella.

Terminan los autores de este artículo diciendo que proponer la sustitución de la noción de *paro* por la de *subempleo* es subrayar de nuevo que el problema conceptual del paro es, en primer lugar, el de la noción de actividad. —MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

DROIT SOCIAL

Núm. 4, abril 1973.

Derecho económico y profesional:

Jacques J. Ribas, «La nueva ofensiva social europea tras la cumbre de París» es el título del largo trabajo que encabeza el número de la revista que comenzamos. En él, el autor se propone dar cuenta de los resultados obtenidos en cuanto a planificación social se refiere en la Conferencia de los nueve Presiden-

tes de Gobierno de los países de la C. E. E., celebrada en París durante los días 19 y 20 de octubre de 1972.

Las conclusiones de dicha *cumbre europea* se resumen en el comunicado final de la Conferencia, compuesto de dieciséis puntos, de los que el número 6 está dedicado a la política social y prevé la elaboración de un programa comunitario de acción social, tras subrayar que ésta tiene la misma importancia que la otorgada a la realización de la unión económica y financiera.

Por otro lado, el carácter «social» de las declaraciones de los ministros concurrentes se hace palpable en sus intervenciones: el primer ministro francés, Pierre Messmer, hizo referencia a «nuestra voluntad de humanizar el crecimiento económico, promover un más justo reparto de sus frutos, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, para pasar así progresivamente de una civilización de la cantidad a una civilización de la calidad». Por su parte, Willy Brandt afirmó que «la integración social debe ser puesta al mismo nivel que la integración económica si se quiere llegar a una unión económica y monetaria durable». Mister Heath (*Premier* inglés por entonces) dijo, a su vez, «... la Conferencia debe darse cuenta de que los pueblos de Europa no reaccionarán ante simples indicaciones de carácter económico y monetario, sino que es preciso captar su imaginación ... y para hacerlo es preciso encontrar una vía europea, que todos nosotros reconozcamos instintivamente, una vía de razón, de humanidad y de moderación». Monsieur Andreotti (Italia) estimó fundamental la realización de un Fondo de desarrollo regional; Monsieur Biesheuvel (Presidente del Gobierno holandés) afirmó que «la Empresa europea sólo puede triunfar si se inspira en los valores espirituales y morales que consttuyen nuestra cultura común...». Monsieur Eyskens (Bélgica) hizo dos sugerencias precisas «para fa-

favorecer la participación de los ciudadanos en la construcción de Europa». En primer lugar, decidir la adopción de medidas concretas para favorecer la circulación de los jóvenes en la Comunidad (ante todo, el reconocimiento mutuo de títulos profesionales); la segunda sugerencia concierne a los derechos de los nacionales de un Estado miembro residentes en otro de los que forman la C. E. E. Para el primer ministro irlandés, Míster Lynch, se debe tender «hacia una Comunidad estable y próspera, pero igualmente humana y progresista». Y el danés Anker Jørgensen estimó que, si bien no se puede renunciar al objetivo del desarrollo económico, éste debe ser contemplado desde la perspectiva del «bienestar del individuo».

En resumen, las declaraciones que anteceden hablan bien a las claras de un objetivo concreto por parte de los reunidos: el logro de una «Europa al servicio de los hombres».

Trabajo:

Nikolaus Notter, «El estatuto de los trabajadores extranjeros en Alemania Federal». La inmigración de trabajadores extranjeros en Alemania comenzó cuando en 1954-55 se logró el pleno empleo, tras años de excedentes de mano de obra alemana como consecuencia de la postguerra. De forma organizada el flujo de extranjeros se inicia en 1956, tras la firma del Convenio de Emigración suscrito con Italia (20 de diciembre de 1955), al que siguieron los firmados con España, Grecia, Portugal, Yugoslavia, Marruecos y Túnez. El 30 de junio de 1972 había en Alemania 2.317.000 trabajadores extranjeros, lo que representa el 10,6 por ciento de la población activa.

En cuanto a la entrada en el país de

estos trabajadores, la mayor parte están acogidos a acuerdos bilaterales de emigración suscritos con los países de origen, en los que se establecen la forma de reclutamiento, trámites administrativos de selección y admisión, etc. Los trabajadores de países con los que Alemania no ha suscrito convenio sólo pueden obtener el permiso de estancia (*permis de séjour*) tras presentar a los representantes diplomáticos alemanes en sus países de origen un contrato de trabajo escrito.

En lo que se refiere a la permanencia de los inmigrantes, la política hasta ahora defendida es la de la «rotación», que debe contribuir al efecto económico deseado de la movilidad de la mano de obra extranjera. En realidad, la permanencia de los extranjeros se hace depender de la situación del mercado de trabajo y del interés del Estado alemán; la legislación es restrictiva y deja a la Administración un marco muy amplio de discrecionalidad. De todo ello se deriva una inseguridad permanente para el trabajador extranjero.

En lo que respecta a la reagrupación familiar existe una gran disparidad entre la letra de los convenios (que la consideran de manera favorable) y el tiempo de permanencia en el país que en la práctica se exige a los extranjeros para permitirles la entrada de sus familiares; tiempo que —curiosamente— podría justificar el divorcio, según las leyes alemanas.

Finalmente, los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos laborales que los nacionales.

En la actualidad, la opinión pública y la Administración, tanto por razones económicas como de salvaguarda de la paz social, tienden a reducir la inmigración en favor de los trabajadores extranjeros ya establecidos, para los que se piensa en abandonar la política de «rotación».

sustituyéndola por un favorecimiento de la inmigración definitiva.

Jean-Marie Combette, «Las nuevas penalidades aplicables en casos de infracción del Derecho del Trabajo» es un estudio de la ley de 5 de julio de 1972, que refuerza sensiblemente las penas en casos de atentados contra el Derecho del Trabajo y «aporta numerosas modificaciones al Derecho que regía hasta entonces la represión de las infracciones a la legislación del trabajo».

Seguridad Social:

Philippe Latty analiza las garantías de recursos para los trabajadores entre sesenta y sesenta y cinco años en un trabajo titulado «Los sistemas de prejubilación en Francia».

René Bonet --«Jurisprudencia social»-- nos ofrece una crónica de las sentencias más recientes en materia de Seguridad Social. JESÚS M. GALIANA MORENO.

INGLATERRA

THE INDUSTRIAL LAW JOURNAL

Marzo 1974.

BARPLAIN R.: *The influence of labour on management decision making: A comparative legal survey.*

Comienza el autor exponiendo cómo el tema de la participación de los trabajadores en la dirección es uno de los más cambiantes de nuestro tiempo y cómo en su estudio se entremezclan cuestiones éticas, políticas, sociales y económicas. En su opinión, para una construcción acertada del problema hay que partir con Kahn-Freund de que las relaciones laborales son en esencia relaciones de poder. En estas relaciones están implicados empresarios, de un lado, y sindicatos, de otro, a través de los cuales el poder de dirección del empleador en la Empresa concurre con el poder de los trabajadores. El poder del Gobierno también se encuentra involucrado, en la medida en que de él procede una legislación protectora del trabajo. Pues bien, la participación de los trabajadores es una de las manifestaciones de la tendencia a lograr el

equilibrio en las relaciones de poder empuestas.

Analiza con posterioridad las razones que sustentan el poder de decisión del empresario. Señala cuatro nociones básicas. En base a las tres primeras se reconoce capacidad a los individuos o grupos de individuos para obtener poder sobre cosas. Con arreglo a la cuarta, ese poder sobre cosas se transforma en poder sobre personas. Las tres primeras son el derecho de propiedad, la libertad de comercio y de industria, y la libertad de creación de sociedades. La cuarta es la libertad de trabajo.

Concreta Barplain posteriormente los diversos grados de participación de acuerdo con la siguiente escala progresiva: 1) Información. 2) Audiencia y consulta. 3) Codecisión. 4) Autogestión. Estos diversos grados de participación que el autor define en términos muy cercanos al concepto que de los mismos se tiene en la doctrina española, se ponen de manifiesto a través de lo que Barplain llama canales para la influencia de los trabajadores en el poder de decisión del empresario. Estos canales son, en concreto y a nivel general, la ley y la contratación colectiva que es donde, comúnmente se establecen los sistemas de participación

Alude igualmente a determinadas experiencias, como la participación en juntas empresariales, adoptadas en Alemania y en la *European Company*, la creación de Fondos de Salarios de inversión, la experiencia holandesa de participación en la Junta de directores.

Antes de entrar en el estudio de las experiencias prácticas concretas (Alemania, Bélgica, Holanda, Sociedad Europea) —para cuyo conocimiento remitimos al artículo que se recensiona—, afirma Barplain que el conocimiento de los niveles de actuación del poder de decisión es imprescindible en cualquier estudio sobre participación. Señala como tales: 1. La planta. 2. La unidad de producción o sección. 3. La Empresa. 4. A nivel de sector industrial. 5. A nivel multinacional. Es claro que problemas de participación en el poder de decisión se plantean a todos los niveles, si bien con las consiguientes diferencias.

Del análisis de las experiencias prácticas precisadas deduce el autor una serie de consecuencias entre las que parece oportuno destacar las siguientes: en primer lugar, que la participación en el poder de decisión de los trabajadores no ha alterado la estructura tradicional salario-trabajo; en segundo lugar, que la participación es mayor en el terreno social que en el económico; finalmente, que es necesario promocionar una elevación del nivel educacional de los trabajadores, en orden a propiciar una efectiva participación en el poder de decisión.

RAMM T.: *Co-determination and the german Work Constitutions Act of 1972.*

Constituye este trabajo una exposición sucinta de la *Works Constitution Act* alemana de 1972, que, en opinión de Ramm, ha supuesto un considerable incremento del poder de los Consejos de Trabajo (*Work council*). Comienza el ar-

tículo por la exposición de los principios por los cuales se ha regulado la co-decisión a nivel de fábrica en Alemania. Señala estas tres: el principio de cooperación social, el de cooperación mutua y el de las funciones ejecutivas del empleador.

El principio de cooperación social es consecuencia de la posición adoptada por los co-participes sociales. En realidad, tiene una explicación histórica por cuanto la cooperación social fue establecida en la primera guerra mundial, a través de la institución obligatoria de los Consejos de Trabajo. Después de 1918 las asociaciones de empresarios abandonaron su posición de resistencia frente a los sindicatos y los reconocieron como representativos de los trabajadores, a la vez que éstos abandonaban los planes revolucionarios de cambio de la sociedad. Manifestaciones evidentes de esta cooperación son: la formación tripartita de los Tribunales de Trabajo y la existencia de los acuerdos colectivos de firma.

El principio de cooperación mutua viene constituido, fundamentalmente, por suponer una contradicción con el concepto de huelga como una manifestación de la idea de la lucha de clases. Manifestación de este principio es la regulación de la huelga; concretamente, en lo que se refiere a la ilicitud de las huelgas políticas y no oficiales, que son condenadas, si no con el asentimiento expreso por los asesores sindicales pertenecientes al Tribunal Federal de Trabajo, sí, al menos, con su consentimiento tácito.

El principio de las funciones ejecutivas del empresario está basado en que al empresario vienen reservadas funciones ejecutivas. Hace Ramm un parangón entre la situación en la Empresa y las Monarquías constitucionales en el siglo XIX. El empresario, con funciones ejecutivas, sería el «monarca» controlado por el Parlamento (los Consejos de Trabajo). El empresario conserva los derechos de dirección técnica y comercial, así

como el poder de decisión en los casos individuales, pero sujeto a control por los Consejos de Trabajo y, fundamentalmente, por los Tribunales. La subordinación de los trabajadores no es de esta forma incompatible con la co-decisión. Hay además una serie de hechos que propician el mantenimiento de este poder: la existencia de un gran número de pequeñas y medianas Empresas que no tienen Consejo de Trabajo, el dualismo sindicatos-representación en la Empresa, la influencia del empresario sobre la elección del Consejo de Trabajo son una prueba de ello, si bien la ley intenta remover estos obstáculos.

Tras esta exposición de los principios que se encuentran en la base de la legislación germánica sobre participación entra Ramm en el análisis particularizado de los derechos que la *Work Constitution Act* otorga a los Consejos de Trabajo. En tres materias tienen derechos de participación: En cuestiones sociales, en materias de personal y en las relativas a asuntos económicos. Partiendo de la citada diferenciación, Ramm expone los derechos que la ley analizada estable-

ce, si bien en esta recensión se va a hacer referencia únicamente a las más importantes.

De esta forma en materia social son objeto de co-decisión: el lugar y forma de pago del salario, comienzo y fin de la jornada de trabajo, los descansos, distribución de horas en la semana laboral, vacaciones, aplicación de nuevos sistemas de trabajo, instituciones de bienestar social, prevención de accidentes, fijación de los principios reguladores del salario, etcétera. En materia de personal, el Consejo de Trabajo debe ser informado sobre la planificación del personal; es necesario su consentimiento para la adopción de criterios generales en materia de traslados, de lugar o de categoría profesional, criterios generales para los despidos, puz de hacer objeciones a los despidos notificando al empresario las razones en que se basa, etc. En materia económica, finalmente, tiene derecho a que se le informe sobre el desarrollo económico de la Empresa, junto a un complicado derecho de intervención si la estructura de la Empresa va a sufrir alteraciones. MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

ITALIA

RIVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

1973

Temas procesales de Trabajo:

El proceso de trabajo tras haber sido objeto de abandono, como tierra de nadie, tanto por procesalistas como laboralistas, comienza a tener una extraordinaria actualidad en el seno de la doctrina italiana, provocada en parte por la reacción a la vez causa y efecto— de los proyectos

de nuevo proceso de trabajo que ha cristalizado en la ley de 11 de agosto de 1973, número 533, sobre controversias en materia de trabajo.

En los cuatro fascículos del año 1973 de la *Trimestrale*, varios son los estudios dedicados a temas del proceso de trabajo. Dos de ellos, el de Vellani (*Aspetti sul nuovo processo del lavoro*, páginas 1545-1558) y el de Simoneschi (*Regime transitorio e strutture giudiziarie nella riforma del processo del lavoro*, páginas 1538-1577), son una primera aproximación global y descriptiva a la reforma, en ambas se subraya la necesaria

conexión entre la reforma del proceso y el paralelo cambio de las estructuras judiciales para que esa reforma sea efectiva y viable.

La nota de jurisprudencia de Luppi (*Osservazioni in tema di trattamenti economici collettivi discriminatori*, páginas 819-832) se centra sobre un particular problema procesal que plantea la aplicación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en su prohibición de tratamientos económicos colectivos discriminatorios. En particular, sobre la posibilidad de sindicalizar la acción judicial que corresponde al individuo para la tutela del correspondiente Derecho, violado por el comportamiento antijurídico discriminatorio del empleador.

Dos artículos de doctrina se dedican en el número a temas del proceso de trabajo, y no es casualidad que los dos hagan referencia a una misma temática, a la aplicabilidad de las medidas de urgencia previstas en el artículo 700 c. p. c. a la defensa inmediata de los derechos del trabajador. En ambos estudios se subraya el fenómeno de identificación y redescubrimiento de los procedimientos de urgencia en su función de defensa de los derechos del trabajador. Así, para suspen-der la operatividad de una sanción disciplinaria, la tutela de la salud, la integración del salario y, sobre todo, para reintegrar al trabajador ilegítimamente despedido. A este último supuesto dedica su estudio Mazzamuto (*Provvedimenti d'urgenza e reintegrazione nel posto di lavoro*, págs. 593-612), quien subraya cómo la promulgación del Estatuto de los Trabajadores y el reconocimiento al derecho para reintegración en el puesto de trabajo, han permitido la utilización, en base a valoraciones típicas, del artículo 700 c. p. c., en especial para la tutela cautelar del derecho al salario. El punto de partida de las diversas posiciones se centra en valorar el llamado «perjuicio irreparable», lo que depende de la na-

turalidad del interés protegido. Para la doctrina procesal el perjuicio irreparable existe cuando haya dificultad de determinación del equivalente, es decir, en el plano de una mera tutela *resarcitoria*, pero también el perjuicio del derecho necesita una perspectiva distinta a la de el daño, una tutela *reintegratoria*. Por eso, el perjuicio irreparable debe plantearse tanto para la tutela *resarcitoria* del bien-interés, como para la tutela *reintegratoria* del poder-interés. El autor subraya que ambas tutelas deben compendiarse en el llamado derecho a la reintegración en el puesto de trabajo y que en particular el derecho a la retribución por sus particularidades estructurales puede ser contemplado desde ambas perspectivas. El costo del endeudamiento, en caso de despido ilegítimo, puede integrar tanto una hipótesis de perjuicio irreparable sobre el plano de la tutela *resarcitoria*, como la lesión de los intereses patrimoniales a cuya satisfacción está el derecho a la retribución teológicamente destinado— constituir una hipótesis de perjuicios irreparables sobre el plano de una tutela *reintegratoria*.

Para demostrar esta afirmación, Mazzamuto se adentra en el estudio del derecho a la retribución, en el doble plano de derecho de la personalidad (como instrumento para conseguir bienes de orden material) constitucionalmente garantizados y como derecho de crédito. Por ello, el derecho al salario, sin ser un derecho absoluto, y sin poder asimilarse con el crédito alimenticio, tiene algunos puntos de contacto con la protección cautelar de los mismos. En particular, esto significa que el perjuicio irreparable no deba centrarse sobre el daño efectivamente sufrido por el trabajador, sino meramente en la objetiva contradicción de la conducta lesiva y el poder-interés reconocido al trabajador.

Todo ello sería superfluo si tal derecho desapareciera por el efecto extintivo

inmediato del despido, que requeriría una sentencia constitutiva para anular el despido ilegítimo, lo que no puede aceptarse en el marco de la nueva normativa italiana sobre despido.

Como argumentos complementarios para la aplicación del artículo 700 a la reintegración del trabajador muestra sus reservas sobre el carácter absoluto de los derechos sindicales, mientras que admite el valor del derecho a la cualificación profesional. La estabilidad real destinada a permitir al trabajador, con el sólo límite del despido extraordinario, la continuidad de la retribución y de la prestación laboral, con la finalidad ambas de enriquecer la dignidad personal y profesional del trabajador debe tener una tutela cautelable el artículo 700 c. p. c., también para permitir la reintegración inmediata del trabajador ilegítimamente despedido.

Un planteamiento general de los problemas de la tutela cautelable de los derechos del trabajador es el que hace, en un amplio e importante estudio, Pedrazzoli (*La tutela cautelare delle situazioni soggettive nel rapporto di lavoro*, páginas 1020-1101). El autor parte de la bancarota del proceso italiano en materia de trabajo y de cómo el retraso, en el caso del trabajador-actor, pone en peligro la obtención del propio derecho, y no sólo por su presunto estado de necesidad sino por la misma estructura de las situaciones subjetivas de la que es titular, que imponen un reforzamiento y una celeridad en su tutela, lo que ha de realizarse por medio de instrumentos procesales adecuados, también de naturaleza cautelable.

Calamandrei distingue dos formas de protección cautelable, una que tiende a asegurar preventivamente los medios adecuados para que sea practicable la decisión final principal y otra en la que se tiende a acelerar provisionalmente la satisfacción del derecho debatido, porque el transcurso del tiempo pone en peligro esa pro-

pia satisfacción, y para evitativo se hace necesario una decisión transitoria sobre el fondo, en espera y antes de la decisión definitiva.

Se trata, pues, de dos instrumentos con una finalidad y una función diversa: en el primer caso se trata del mero asegurar los medios que permitan, efectivamente, satisfacer el crédito, una vez que éste sea determinado definitivamente en la decisión principal; en el segundo caso se trata de evitar que el transcurso del tiempo haga infructuoso o inútil el reconocimiento tardío del derecho. En este segundo aspecto de ejecución anticipada y provisional la protección cautelar tiene especial importancia en materia laboral, ya sea acelerando, mediante la inmediata ejecución forzosa, la satisfacción del derecho que se teme pueda dañarse por el retraso provocado por la duración prolongada del proceso principal, ya sea por medio de la concesión por el juez como especie de anticipo de una orden de pago inmediato de una determinada cantidad previsiblemente inferior de la probablemente debida, reservándose para la sentencia definitiva la fijación de la existencia o la cuantía del crédito.

Subraya Pedrazzoli cómo pese a esa rigurosa construcción procesal la doctrina posterior a la Codificación de 1942 interpreta la genérica expresión del artículo 700 c. p. c., «asegurar provisionalmente la decisión de fondo» aunque no de modo unívoco sí de modo restrictivo, lo que ha limitado su practicabilidad en las controversias de trabajo. Esta involución doctrinal parte del prejuicio doctrinal que afirma en base a la correspondencia del *petitum* entre el proceso cautelar anticipatorio y el ordinario, la existencia de una contraposición irreal entre anticipación en sentido propio y cautela como reforzamiento de garantías de la futura ejecución. Se pone el acento en esta segunda forma y viene a limitarse la pro-

protección anticipadora a la sola tutela de los derechos absolutos.

La preferencia doctrinal por este tipo de protección cautelar frente a la anticipadora se mueve en la lógica del privilegio de los *boni possidentes*, es decir, opera frente al económicamente débil (peligro de insolvencia) pero no a su favor, aún más cuando se limita la anticipación a los derechos absolutos (de propiedad, entre otros). De este modo el acreedor económicamente débil, frente al deudor claramente solvente no tendría tutela cautelar, y habría de esperar indefinidamente hasta que el crédito fuese definitivamente ejecutable, pese a los perjuicios irreparables que ello les pudiera causar. En efecto, la doctrina va a interpretar «irreparable» como «irresarcible», de ahí que todo retraso que pueda monetizarse en alguna fórmula indemnizatoria es tolerable y por sílo ha de soportarse por tal acreedor insatisfecho.

El resultado de esas posturas doctrinales y jurisprudenciales, en materia laboral, sobre todo en un sistema procesal como el italiano que sólo muy recientemente ha instaurado un ritmo de trabajo acelerado, es realmente «irritante».

La posición restrictiva es reforzada por la doctrina en base además en dos argumentos complementarios que Pedrazzoli examina y rechaza. En primer lugar el hecho de que el artículo 700 sea subsidario frente a otras medidas cautelares expresas ha sido entendido por algunos como restricción, limitación o excepcionalidad de esta tutela cautelar; antes bien, la formulación legal quiere sólo fijar la diferencia clara entre medidas cautelares anticipatorias y todas las demás medidas cautelares. En segundo lugar, y ya cara al supuesto importante de la reintegración inmediata en caso de despido ilegítimo, los argumentos han girado en torno a que la tutela cautelar no puede concederse para proteger a un derecho que sólo surgirá por una sentencia cons-

titutiva (argumento no aceptable en el marco legal vigente italiano en el que la sentencia tendrá sólo efecto declarativo). Amenazando e incidiendo el despido ilegítimo sobre un complejo de situaciones activas, de estabilidad real sólo podrá hablarse organizando los mecanismos que sancionan el acto en función de la remoción específica de aquel perjuicio, de forma que la mera reparación por equivalente cuando no colisiona con esa estabilidad al menos la elude. Por ello el autor sugiere una interpretación diversa del artículo 18 est., al distinguir no tanto dos momentos, sino dos planos juxtapuestos de tutela y sanciones, uno para liquidar el daño proveniente del alejamiento del trabajador y otro el de constreñir al cumplimiento específico (la reintegración en el puesto), bajo la forma de *astreinte*, medio compulsivo que toma como parámetro de cálculo la retribución. En este segundo plano no estamos propiamente ante una *mora credendi*, sino en el estímulo para un hacer infungible. Por ello, cuando el juez ordene en artículo 700 la reintegración provisional, independientemente del resarcimiento del daño o de la *mora accipiendi*, operará la *astreinte* en la medida de la retribución por todo el tiempo que tarde en readmitir el empleador.

En todo este tema persiste el perjuicio «vetusto y el horror nacional a cual sea forma de coerción indirecta a la prestación de un hacer infungible», aún más cuando la tutela cautelar es inmediatamente ejecutiva. Por ello se ha querido negar la tutela cautelar cuando tienda a obtener un hacer infungible en el sujeto pasivo, pues, como dice la doctrina, «el actor no puede obtener vía definitiva ni siquiera sirviéndose de la tutela ordinaria». Frente a esta posición basada en la intangibilidad del principio *nemo ad factum cogi potest*, Pedrazzoli hace una brillante y sugerente crítica de ese principio, mostrando cómo el concepto de

fungibilidad se elabora en la teoría de los bienes, y equivale a sustituibilidad de cosas con otras, prerrogativa del que recibe, esto es, del *habientes*, mientras que es excluido el que ha de pagar, es, pues, una ventaja de uno, y por ello una figura de valor clasista. Por ello en la obligación de hacer, para el trabajador la fungibilidad no es tema importante, mientras que el *facere* del empleador parece como indiscutiblemente infungible, hay una necesidad ineludible que sea el empleador a efectuar específicamente su obligación, incluso los negativos. Pero como no influye aquí, como en el caso del trabajador, la coerción de hecho inmanente a la necesidad, tal cumplimiento puede ser sólo confiando o a la bondad o a instrumentos compulsivos previstos por el ordenamiento, pero que el ordenamiento no prevé, pues el famoso límite de la incoercibilidad de las obligaciones infungibles funciona realmente en función de privilegio de los *possidentes* y de discriminación de los no *habientes*. Límite así no propiamente jurídico sino político-económico. De ahí que deba dismantelarse el principio político de la incoerción específica, privilegio de los *boni possidentes*, y desacralizar la idea de autoridad y jerarquía que acompaña al sujeto que se exterioriza como propietario y empleador, evitando el fraude del equivalente pecuniario. En otras palabras, la restauración específica favorece al contratante desventajado y es vinculante para el más fuerte. Fungibilidad e infungibilidad, con las áreas de inmunidad que permiten, son lujos que sólo los *haves* pueden permitirse.

Por ello sí se admite el principio de incoercibilidad, es que se está permitiendo una zona de inmunidad absoluta en sentido único en las obligaciones de hacer, lo que significaría que la tutela jurisdiccional está comprometida por un vicio de origen, que deriva de su carácter clasista. Para que esto no sea así, debe tenerse en

cuenta que para gozar del medio procesal no es necesario pasear también la acción ejecutiva, y que la medida cautelar no tiene que prefigurarse en todo caso sobre la ejecución forzosa. El empleo del artículo 700 de por sí tiene un alcance conminatorio implícito y no existe ninguna razón para sustraer del ámbito del mismo las obligaciones de hacer sobre las que opera su función compulsiva autónoma. Al trabajador no le interesa la alternativa que permite la acción resolutoria, sino el efectivo cumplimiento. De ahí que deba interpretarse el artículo 700 sin reserva alguna, también en términos de coerción indirecta al hacer infungible, aún más cuando es la medida de urgencia el único instrumento que la permite.

El reconocimiento de esta poliforme eficacia de las medidas de urgencia supone un ir más allá de la preocupación por la cautelabilidad del crédito retributivo, que responde a un momento del proceso de trabajo limitado a problemas económicos y tras la extinción de la relación, la transferencia del objeto del justiciable a temas no sólo económicos y durante la relación, supone que deviene punto crucial el ataque o defensa del principio de la incoercibilidad de las obligaciones de hacer, entendiendo estas últimas como instrumentos que deciden el modo como el empleador ejercita sus poderes y la precisión y exactitud con que cumple sus deberes durante la relación, es decir, como calificaciones de la integridad de su cooperación creditoria en sentido amplio, y su posible colisión con las posiciones activas del trabajador subordinado.

El proceso que tradicionalmente, y desde el propio proceso romano se ha configurado como *«dócil instrumento en las manos de los haves»*; pese a su aparente neutralidad, tiene una especial actitud para servir al que posee, en monovalente y unidireccional, y éste es precisamente el obstáculo, los equívocos y la ambivalencia que encuentra la justiciabilidad de los

derechos de los trabajadores, sobre todo respecto a los aspectos extrapatrimoniales de la prestación de actividad subordinada durante el persistir de la misma.

De ahí que el reforzamiento de la tutela del trabajador, incluida la celeridad, sólo es viable partiendo de la unidireccionalidad primitiva que aún hoy día tiene el proceso (civil), que puede por ello ser desfavorable para el trabajador. Para, en tanto es necesario que el trabajador litigante reproduzca la relación interés-bien típicamente del *hues*, es decir, salir de la visual del contrato, tendencialmente inapta para encontrar deberes del empleador, para entrar en la de la relación. «Sólo partiendo de un relevar de las posiciones activas del trabajador subordinado se exaltan núcleos normativos capaces de reclamar dialécticamente el cumplimiento del correspondiente deber patronal y, por tanto, de reverberar sobre el contrato mismo una configuración menos reductora.» Se enriquece la perspectiva pobre de la causa de cambio con la realidad de los derechos personalísimos, con caracteres de absolutéz y de indisponibilidad, ya que en la relación real - personalísimo - inmaterial y bien que es objeto del mismo, no hay lugar (por existir un poder inmediato sobre el objeto) para la contraposición fungible-infungible, suprimiendo la tentación de conceder un equivalente monetizado del bien objeto de la prestación. Se garantiza así una exactitud en el cumplimiento y se permite la reparación en forma específica de las lesiones de los derechos del trabajador mediante una cautela innominada y rápida. Sólo reconociendo al trabajador una especie de propiedad obrera, o sea, la titularidad de derechos personalísimos (o sobre bienes inmateriales) es como se identifica su situación con la de un poseedor *sui generis*. Y de forma similar a otras situaciones paralelas (en materia de propiedad industrial o artística) debe el ordenamiento conceder protección frente a la reducción o al desconocimiento del interés

fundamental del prestador a conservar y desarrollar la riqueza inherente a su persona en relación con el trabajo que realiza y no se comprende porque la tutela de los derechos de la personalidad pierda intensidad cuando el disfrute de la energía laboral de una persona sea la causa típica del contrato.

«Allí donde exista una norma inderogable que regule la prestación de trabajo subordinado y donde aparezca el particular carácter del tratamiento de favor, allí se puede afirmar, en principio y tendencialmente, establecida una posición absoluta, cuyo refuerzo reenvía al completar de la cooperación acreedora y a un *facere* en forma específica del empleador.» Esta posición tiene indudables ventajas en cuanto a la tutela jurisdiccional: el continuo derecho de la personalidad-cautela urgente-ejecutividad inmediata permite solucionar el problema conexo al empobrecimiento de garantías que sufre el trabajador por la misticadora prohibición de coerción de los deberes de hacer del trabajador, y, además, evitar el inconveniente de monetización allí donde nada puede ser malbaratado.

Entonces se puede mirar con menos aprensión el fenómeno creciente y abierto de la litigiosidad obrera y estimar que en base al artículo 700 el juez tiene un poder cautelar general específico para las controversias de trabajo. Se acerca esto a la concepción kleiniana de adecuar el proceso a las exigencias de la justicia social y en función asistencial de la parte más débil y se supera la desproporción entre los medios procesales y los valores sociales.

El Estatuto ha rendido evidentes las características del trabajador que hacen de él un poseedor y la posibilidad de defensa judicial que le están abiertas durante la relación.

El artículo, muchas de cuyas sugerencias abren horizontes de sumo interés para el estudioso español, conserva pleno interés

en el ordenamiento italiano, pese a la implantación del nuevo proceso de trabajo.
MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Enero-abril 1974.

PIRANI G. FABBRIF: *Note in tema di costituzionalità nel nuovo processo di lavoro.*

Comienza este artículo con la afirmación de que ya antes de la entrada en vigor de la nueva legislación sobre el proceso de trabajo se planteó el tema de la posible anti-constitucionalidad de algunos de sus preceptos, por parte de juristas que, en expresión textual de los autores, están al servicio de sus «señores». Las críticas han aumentado con la entrada en vigor de la ley 533/1973, produciéndose lo que se ha dado en llamar la caza de la excepción de anti-constitucionalidad.

Tras estas consideraciones previas comienzan los autores por la exposición del procedimiento de alegación a tal excepción que fundamentalmente consiste en que, en el curso de un proceso ante una autoridad jurisdiccional una de las partes, o el ministerio público, pueden plantear cuestión de legitimidad constitucional mediante instancia adjunta, indicando: a), las disposiciones de la ley o acto que tenga fuerza de ley, del Estado o de una región, viciado de ilegitimidad constitucional; b), las disposiciones de la Constitución o leyes constitucionales que se entienden infringidas. Penen de manifiesto, por otra parte, que la excepción no puede ser aceptada si se trata de cuestiones que, de forma evidente resultan extrañas o no tienen influencia alguna a los fines de la concreta litis.

Partiendo de estas bases dedican el resto del artículo al estudio de tres normas de la nueva ley sobre proceso del trabajo

que ha sido objeto de la excepción de anti-constitucionalidad. En primer lugar, hacen referencia al artículo 416 párrafo 3.º en el que se establece que el demandado (normalmente, el empresario) deberá tomar posición de manera específica y no limitada a una impugnación general acerca de los hechos aducidos por el demandante en apoyo de su demanda, proponer todos los argumentos de hecho y de derecho e indicar específicamente, so pena de nulidad, los medios de prueba de que intente valerse, y en particular, los documentos que deberá adjuntar. La excepción se ha planteado en este supuesto por la pretendida violación del principio de igualdad contenido en el artículo 3.º de la Constitución italiana. Los autores niegan que tenga viabilidad en base: a), que el precepto debe ser interpretado no aisladamente sino en relación con el conjunto de la ley, así se aprecia que el artículo 414 se exige una similar conducta procesal al demandante; b), que el objeto de la norma es procurar que las partes ocupen posiciones procesales activas.

En segundo lugar, estudian la excepción de anti-constitucionalidad del artículo 423, párrafos 2.º y 3.º, por pretendida violación de los artículos 3.º (principio de igualdad) y 24 (relativo a los derechos para actuar en juicio) de la Constitución. En estos preceptos se establece que en cualquier momento del procedimiento el juez podrá, a instancia del trabajador, disponer, mediante auto, el pago de una suma a título provisional cuando estime cierto el derecho en los límites que estimase aportada la prueba. Pirani y Fabbri entienden que este precepto intenta salvaguardar la igualdad, dado que el proceso de trabajo se caracteriza por la desigualdad económica entre las partes, de forma que la parte económica más débil tiene mayor capacidad de resistencia y, en consecuencia, sufre mayores daños con la prolongación del proceso.

Finalmente, consideran la excepción de

anti-constitucionalidad del artículo 429, por el que se establece que el juez cuando pronuncia sentencia de condena al pago de una suma de dinero por créditos de trabajo, debe determinar, además de los intereses en la medida legal, el mayor daño sufrido, eventualmente, por el trabajador por la disminución del valor de su crédito. Se pronuncian los autores por estimar que las deudas de trabajo son deudas de valor, no pecuniarias; en consecuencia, hay que garantizarles el valor no la cantidad, por cuanto el salario es un bien jurídicamente protegido. No alegable, por tanto, la violación del artículo 3.º de la Constitución, por las mismas razones expuestas en el párrafo anterior.

E. DI BERNARDINO: *Per una lettura dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori: Il valore della professionalità in una tecnica di tutela garantista e promozionale.*

Estima el autor que el artículo 13 del Statuto dei Lavoratori que considera la profesionalidad como bien jurídico tutelable, intenta operar la mencionada tutela a través de las técnicas de garantía y de promoción, siendo, en su opinión, esta característica la más destacable del artículo mentado. Pone de manifiesto, con carácter previo, como la evolución tecnológica y social ha arrumbado el antiguo sistema previsto en el 2.095 del Codice civile de distinción entre dirigentes, empleados y obreros, y como, al mismo tiempo, tal sistema respondía a una concepción capitalista, en la medida que, al concebir esta división como resultado de las exigencias de la organización del trabajo en la Empresa, se estaba actuando en interés del capital.

Se ha planteado por un amplio sector doctrinal el tema de si el artículo 13 ha significado una notable variación de la concepción de Empresa deducida del sis-

tema del Codice Civile. La respuesta ha sido, en la mayoría de los casos, afirmativa. Di Bernardino, sin dejar de reconocer su carácter innovador, le da un alcance más modesto, en el sentido de estimar que el artículo 13 ha incidido sobre el haz de poderes del empresario, restringiendo su importancia y condicionando su ejercicio en el momento importante de su explicitación en la organización empresarial del trabajo.

Tal limitación que supone situar la profesionalidad como centro de imputación de la regulación, a través de la garantía de la equivalencia de funciones, se logra por medio de una doble técnica: la de garantía, en la medida en que se declara expresamente la nulidad de todo pacto en contrario, y la de promoción, por cuanto al establecer una jerarquía entre el interés de la Empresa y valor de la profesionalidad opta por situar en primer lugar este último.

Respecto, finalmente, de la operatividad del precepto analizado, señala Di Bernardino cómo a través de la negociación colectiva se puede lograr en mayor medida esta tutela, por cuanto es particularmente sensible a las variaciones en las relaciones de fuerza en la conflictualidad típica de las Sociedades industriales. El papel de la regulación heterónoma sería entonces la fijación de límites inderogables.

F. FABBRI: *Brevi osservazioni in tema di legislazione e contrattazione nella disciplina delle mansioni e delle qualifiche.*

Se centra el estudio sobre el nuevo planteamiento del tema de las funciones y de la clasificación profesional a la luz del artículo 13 del Statuto dei Lavoratori. En este artículo se preceptúa: «Deberá afectarse al trabajador a las funciones para las cuales hubiere sido empleado o a las que correspondan a la categoría su-

perior a la que ulteriormente hubiera sido asignado, o bien a funciones equivalentes a las que por última vez hubiere desempeñado sin disminución alguna del salario. En caso de asignársele funciones superiores, el trabajador tendrá derecho a la remuneración correspondiente a la actividad ejercida, y tal asignación se reputará definitiva, a menos que se hubiere efectuado para reemplazar a un trabajador ausente que tenga derecho a conservar su puesto, transcurrido un período fijado mediante contrato colectivo, el cual no deberá exceder de tres meses.

Pone de manifiesto Fabbri cómo esta norma no ha sido utilizada en los términos en que la referencia a la contratación colectiva sugería podía utilizarse. Según el autor, la más reciente evolución contractual demuestra cómo se está frente a un fenómeno que tiende a invertir los términos tradicionales de la disciplina de la relación de trabajo, en el sentido de que la contratación tiende a desenvolver una función atractiva situándose antes que la legislación y convirtiéndose en un punto de referencia esencial.

Con esta norma, según Fabbri, se ha operado un desplazamiento del baricentro de la regulación de las funciones y categorías, al situarlo en la referencia a aspectos de contenido y profesionales de unas y otras, abandonando, en consecuencia, el elemento estático, individualizable en la retribución. De esta forma, se está más cerca del significado y del uso evolutivo de los artículos 3,2 y 4 de la Constitución (derecho al trabajo). La exigencia de esta innovación legal venía, por otra parte, promovida por la inadecuación de las normas contenidas en el *Codice Civile*, que respondían a unas concepciones paleo-capitalistas, en lo que hacía referencia a los poderes del empresario.

De estos datos, Fabbri obtiene la conclusión de que está alumbrando un nuevo concepto: el de profesionalidad. Desde

este punto de vista es necesario contar con los datos obtenidos del análisis de la contratación colectiva reciente para configurar este nuevo concepto normativo. De esta forma, afirma que la crisis y superación de las nociones tradicionales son consecuencia de la evolución de la lucha sindical que ha llevado a determinados resultados. Como hechos, resultado de esta evolución que sirven para la construcción del mentado concepto, señala: a) La eliminación o reducción de la atomización del trabajo que conducía a la existencia de centenares de categorías profesionales. b) El ataque a la jerarquía empresarial mediante el encuadramiento único.

Todas estas afirmaciones son consecuencia de la evolución de las relaciones industriales. Antes el empresario guiaba, programaba y controlaba; el obrero obedecía; ahora el empresario guía; el obrero obedece, organiza, programa y controla. Este hecho pone a la luz nuevas exigencias que debe cumplimentar una disciplina jurídica moderna de las funciones y categorías.

De acuerdo con esto, la importancia del artículo 13 se debe medir a la luz de la progresiva y efectiva garantía de la equivalencia de las funciones. Tal interpretación responde, por otra parte, a las exigencias constitucionales, de acuerdo con las limitaciones que al poder empresarial fija el artículo 41,2.ª de la Constitución (la utilidad social, la seguridad, la libertad y la dignidad humana).

Finalmente, Fabbri establece un doble orden de procedimientos judiciales en orden a la efectiva garantía de cumplimiento del artículo 13: a) El procedimiento de represión de la conducta antisindical del empresario previsto en el artículo 28 del *Statuto*. b) La utilización por el trabajador individual de los instrumentos procesales idóneos para garantizar adecuadamente la protección de los derechos conferidos por el artículo 13.

específicamente de los procedimientos de urgencia previstos en el artículo 700 del *Codice de Procedura Civile*.

U. NATOLI: *Sull'esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori emigrati nell'Europa occidentale.*

Comienza Natoli poniendo en relación el tema de la libertad sindical con el de los derechos humanos. El punto de conexión lo encuentra en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que en su artículo 20 reconoce el derecho de todo individuo a fundar sindicatos y a adherirse a ellos para la defensa de sus intereses propios. Esta declaración ha sido objeto de una formulación más detallada y precisa en el artículo 8 del Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, en el cual se contiene una especificación de los derechos sindicales, tanto en el plano de la organización como en el de la actividad sindical, y en el que las partes se obligan a garantizar otros derechos a toda persona sin discriminación ninguna fundada sobre la raza, el color o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la fortuna, el nacimiento o cualquier otra situación. De estas declaraciones obtiene una primera conclusión en el sentido de que estas formulaciones hacen referencia a la persona humana con independencia de cualquier otra cualificación ulterior, dado el sentido de universalidad de las mismas.

Tras este análisis previo, procede a la exposición de la situación normativa respecto a esta materia en el seno de las organizaciones regionales europeas, contenidos fundamentalmente en los artículos 11 y 14 de la Convención europea de los derechos del hombre, y en los artículos 5 y 6, de una parte, y 18 y 19, de otra, de la Carta Social europea. De ellos merece destacarse este último,

que afirma que ocn miras a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores y de sus familias en el territorio de cualquier otra parte contratante, éstas se obligan a garantizar a estos trabajadores que se encuentran legalmente en su territorio, siempre que estas materias estén reguladas por la legislación o estén sometidas al control de las autoridades administrativas, un trato no menos favorable que el concedido a sus nacionales en lo que concierne a la afiliación a las organizaciones sindicales y a las ventajas ofrecidas por los convenios colectivos.

Procede seguidamente a la exposición de otras normas internacionales (convenio núm. 97 de la O. I. T.), haciendo especial referencia al artículo 48 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, que establece que un trabajador originario de un Estado miembro ocupado en el territorio de otro Estado miembro se beneficia de la igualdad de trato en materia de afiliación a las organizaciones sindicales y de ejercicio de los derechos sindicales, comprendido en el derecho de voto. Se beneficia, además, del derecho de elegibilidad a los órganos de representación de los trabajadores de Empresa. Esta manifestación no impide, sin embargo, que el mismo trabajador emigrante pueda ser excluido de la participación en la gestión de organismos de orden público o de cualquier otra función de Derecho público (artículo 8 del Reglamento de la Comunidad).

Expuesta así por el autor la situación normativa respecto del ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores emigrantes, pone de manifiesto Natoli que se pueden producir las siguientes situaciones: a) Que por acuerdos especiales entre países miembros de la C. E. E. los trabajadores emigrantes no encuentran la limitación del artículo 8 citado. b) Que se trate de trabajadores originarios de países miembros de la

C. E. E., pro que se les aplique la limitación contenida en el artículo 8 del Reglamento de la Comunidad. c) Que se trate de trabajadores emigrantes de países no miembros de la Comunidad Económica Europea, pero pertenecientes al Consejo de Europa, en cuyo caso se les aplicará el artículo 19 de la Carta Social europea anteriormente expuesto. d) A falta de estas condiciones que se tratase de trabajadores pertenecientes a Estados que hubiesen ratificado el Convenio núm. 97 de la O. I. T., que atribuye a los emigrantes el disfrute de las ventajas derivadas de la contratación colectiva. e) Si no se verifica ninguna de estas hipótesis, el trabajador emigrante estaría sometido a la ley del lugar y sería excluido o admitido al disfrute de los derechos sindicales según éstos fuesen garantizados a los ciudadanos o a los trabajadores sin reservas.

Analiza con posterioridad los factores que inciden negativamente sobre el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores extranjeros. Distingue dos tipos: Los factores de orden institucional (el ejercicio de los derechos sindicales es mirado sospechosamente incluso cuando es ejercido por los propios ciudadanos) y los de orden personal (la propia condición de los trabajadores emigrantes, faltos la mayoría de las veces de una conciencia sindical). Propone, finalmente, como solución, la sindicalización de los trabajadores extranjeros a través de su participación masiva y responsable en la actividad sindical a todos los niveles.—
MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

II. DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 1, enero-febrero 1974, parte primera.

FLAMINIO FRANCHINI: *Notazioni sulla riforma del Consiglio Nazionale dell'Eco-*

nomia e del lavoro (Consideraciones sobre la reforma del Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo). Págs. 3-13.

Con la creación del C. N. E. L., previsto en el artículo 99 de la Constitución como un órgano auxiliar del Gobierno y del Parlamento, se pretendió cubrir la exigencia de un órgano capaz de tratar globalmente los problemas de la economía y del trabajo y de proponer las soluciones técnicas precisas.

Este organismo, tal como fue configurado por la ley que lo creó, ley de 5 de enero de 1957, núm. 34, resulta hoy en día ineficaz, aparte de que ha sido siempre muy escasamente utilizado. Después de dieciséis años de vida se puede observar que su composición ya no responde a la realidad social y que sus funciones resultan insuficientes. El C. N. E. L. debe ser objeto de un cambio en su composición, teniendo en cuenta la realidad económica y social en que debe operar. Las modificaciones que se han propuesto se encuentran, en opinión del autor, ampliamente justificadas, y añade que, en este sentido, convendría disminuir los representantes de los trabajadores de la agricultura y aumentar, en cambio, los de la industria y el comercio. Al mismo tiempo, habría que contar con representantes del sector público y deberían realizarse modificaciones similares en el aspecto empresarial. Todo ello con objeto de adecuar su actual composición a lo señalado en el artículo 99 de la Constitución, que señala que este organismo estará compuesto de expertos y de representantes de las diversas categorías productivas, teniendo en cuenta su importancia numérica y cualitativa.

Los diversos proyectos de ley que se han hecho eco de esta necesidad de reforma prevén un aumento del número global de representantes y una disminución del número de expertos, y ello en base a que se suele contemplar al C. N.

E. L. como un instrumento representativo de participación en el poder político. Pero, ¿es realmente así? Franchini observa que el término «representante» del artículo 99 de la Constitución se refiere más bien a quién sea el sujeto al que corresponda la elección y no al órgano del que el representante va a formar parte. Con independencia del problema que plantea la identificación de las categorías productivas según criterios de importancia numérica y cualitativa, el del número de representantes de cada categoría, el procedimiento idóneo para la designación, cuáles sean las organizaciones representativas competentes, etc., es necesario enfrentarse con el problema de fondo: qué deba entenderse efectivamente en el artículo 99 por «representantes» de las categorías productivas. En este caso, como en cualquier otro en el que la norma configura la composición de un órgano mediante la elección de representantes por parte de entes ajenos, el representante debe atenerse al mero cumplimiento de las funciones que se le hayan conferido al órgano de que se trate. Por ello, es necesario conocer la naturaleza y las funciones del C. N. E. L. El C. N. E. L. es, tal como está previsto constitucionalmente, un órgano auxiliar con funciones eminentemente consultivas, funciones que terminan con la manifestación de su opinión, sin intervenir en la determinación volitiva del órgano auxiliado.

La naturaleza y las funciones del C. N. E. L. excluyen, en opinión del autor, el que pueda considerarse como un órgano representativo. Pero, ¿qué significado jurídico debemos entonces atribuir al artículo 99 del texto de la Constitución? En este caso, la representatividad supone que los miembros se escogen entre las categorías con la finalidad de que puedan llevar al órgano los conocimientos técnicos que se derivan de su pertenencia a una categoría determinada.

La representatividad se refiere sólo a la selección de los miembros no a que a éstos se les confiera la representación de determinados intereses. El pretender atribuir al C. N. E. L. funciones decisorias o deliberantes supone no tener en cuenta el dictado constitucional.

Teniendo en cuenta esto se pueden considerar las posibles innovaciones: en primer lugar, que el C. N. E. L. sea efectivamente utilizado de forma sistemática y en consonancia con su naturaleza de órgano auxiliar. Parece, pues, necesario que el legislador establezca la obligación para el Gobierno y el Parlamento de oír la opinión del C. N. E. L. en determinadas materias. En estos momentos, la mayoría de las propuestas consideran que se debe de solicitar obligatoriamente su opinión para los proyectos de ley que impliquen directrices en relación con la política económica y social, en materia tributaria, delegación legislativa en materia de economía y trabajo, etc. Entre otras, parecen también convenientes las innovaciones que suponen el dar publicidad a los actos del C. N. E. L. y las que tienden a que le sea ofrecido al órgano auxiliado la mayor información y orientación posible con objeto de facilitarle su decisión.

ALDO CESSARI: *Sul campo soggettivo d'applicazione del nuovo rito del lavoro* (A propósito del campo subjetivo de aplicación del nuevo proceso de trabajo). Págs. 14-22.

Según el nuevo texto del artículo 409, número 1 c. p. c. continúa siendo competente el pretor para conocer de la materia relativa a despidos individuales y, también, de los litigios derivados de la resolución anticipada de los contratos de los trabajadores fijos en al agricultura conforme a la ley de 15 de agosto de 1949, núm. 533. Afirma el autor, en

cambio, la incompetencia del pretor para juzgar la licitud de los despidos por reducción de personal, señalando a continuación las dudas que se plantean sobre si el artículo 409, núm. 1, comprende a los trabajadores del mar y a los trabajadores portuarios.

El número 2 del artículo 409 preveía la aplicación del proceso de trabajo a las relaciones derivadas de determinados contratos agrarios. Conforme a la nueva redacción se añaden nuevos tipos de contratos a los ya señalados, quedando a salvo la competencia de las «secciones agrarias especializadas» cuando se trate de litigios que tengan por objeto no la existencia de la relación, sino al prórroga de los contratos.

Hay que considerar también como litigios de trabajo, de acuerdo con el número 3 del 409, los que se refieren a relaciones de colaboración consistentes en prestación de obra continuada y coordinada preferentemente personal. Cessari considera que la colaboración no es tal sino es continuada y personal. La continuidad se encuentra tanto en el ámbito de una relación por tiempo cierto como en una relación por tiempo indefinido; lo básico es que el que realice la obra esté obligado a repetir su prestación en el tiempo hasta la expiración del contrato. El que la colaboración sea coordinada implica la adecuación de la prestación a la consecución de los fines señalados por el mandante, comitente, etc. Así pues, entran dentro de este concepto de colaborador y, por tanto, dentro del ámbito del artículo 409, núm. 3, el agente de comercio, el representante *tout court*, el viajante autónomo de especialidades médicas...

El legislador corporativo había dispuesto que a los entes públicos económicos se les aplicarían las disposiciones del libro V cod. civ. (art. 2.093 c. c.) y, por tanto, los conflictos de trabajo con los citados entes estaban sujetos al ordena-

miento procesal de derecho común (artículo 129, núm. 3, c. p. c.), no ocurriendo así con las relaciones de trabajo existentes con los demás entes públicos. El nuevo texto procesal (art. 409, número 4, c. p. c.) ha realizado sólo una pequeña modificación con respecto a la situación anterior, limitándose a concretar el concepto de ente público económico y a contemplar las relaciones laborales en cuanto tales, sin tener en cuenta la antigua diferenciación entre relaciones de trabajo y de empleo.

Por fin, el núm. 5 del art. 409 c. p. c., conforme a la nueva redacción, no ha variado en nada la situación anterior, ya que quedan excluidas del ámbito del ordenamiento procesal común las relaciones de trabajo público a las que la ley asigne expresamente otro juez.

SALVATORE HERNÁNDEZ: *Il nuovo processo del lavoro: problemi costituzionali* (El nuevo proceso de trabajo: problemas constitucionales). Págs. 23-31.

La justificación de la especialidad del proceso de trabajo con respecto al proceso civil de cognición se ha buscado en la desigualdad económica de las partes y, sobre todo, en la necesidad que tiene el trabajador de que se haga rápidamente justicia. A ello se puede contestar, estima Hernández, que no siempre el trabajador es pobre y el empresario rico y que, en todo caso, además de los trabajadores, también existen otras personas poco pudientes a las que no se les concede otra justicia diferente a la de la generalidad de los ciudadanos. Añade el autor que la razón de la tutela jurisdiccional diferenciada se encuentra en la especialidad propia de la relación de trabajo en la que, con independencia de la posición económica de las partes, una de ellas ejerce determinados poderes a los que está sometida la otra parte. El tratamiento

procesal diferente lo que busca es compensar esta desigualdad a que se acaba de aludir y, por ello, es necesario tener en cuenta este aspecto cuando se trata de delimitar el campo de aplicación del proceso de trabajo. En este sentido se puede considerar que en algunas de las hipótesis previstas en el artículo 409 c. p. c. no se da la sujeción genérica que justifica el sistema procesal especial, requisito que se da, en cambio, en otras hipótesis no contempladas, como son las relaciones de los empleados en el sector público.

Una de las críticas más comunes a la nueva ley es la de no haber respetado el principio de «neutralidad» del proceso. Es necesario concretar el significado de la «neutralidad»: en efecto, las razones que justifican el proceso especial no pueden servir de base para establecer privilegios procesales en favor del trabajador capaces de disminuir los derechos y medios de defensa reconocidos a todos los ciudadanos por el artículo 24 de la Constitución. Ahora bien, la neutralidad no supone tanto la necesidad de una igualdad formal entre las partes que se encuentran en posición contractual diversa como el asegurarles un medio adecuado de defensa de los intereses de que son portadores, es decir, el ofrecer a cada parte una efectiva posibilidad de defensa. Así pues, no podrá considerarse anticonstitucional el diferente régimen procesal establecido en tanto no se haya violado el derecho de defensa aludido.

Termina el autor afirmando que el texto constitucional puede servir también para esclarecer el alcance de los artículos 415 y 418 c. p. c., objeto de viva polémica, en orden a determinar la preteritoriedad de los plazos señalados en los citados artículos.

* * *

Otro artículo en este mismo número, Plácido Petino: *Reintegra con provvedi-*

mento d'urgenza e licenziamento per riduzione di personale.

Núm. 2, marzo-abril 1974, parte primera.

MARIO GRANDI: *Problemi giuridico-politici dell'immigrazione nei paesi membri della Comunità economica europea* (Problemas jurídico-políticos de la inmigración en los países miembros de la Comunidad Económica Europea). Páginas 85-102.

El fenómeno de la inmigración que se ha producido de una forma masiva en los países de la C. E. E. ha creado una serie de graves problemas humanos, sociales y políticos y ha obligado a los Estados miembros y a los órganos de la Comunidad a tomar las medidas necesarias para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población migrante. Los esfuerzos realizados hasta ahora son insuficientes y así lo admite expresamente el «Programa de acción social» al denunciar el hecho de que los trabajadores extranjeros no son considerados como verdaderos ciudadanos de la sociedad que, sin embargo, necesita de ellos para mantener su nivel de vida. Al trabajador migrante únicamente se le ha visto como un sujeto que presta sus servicios a cambio de salario y la protección que se le ha dispensado se ha limitado al aspecto económico y social olvidando su carácter de hombre y de ciudadano.

La normativa referente a los trabajadores migrantes desarrollada en el período que transcurrió entre las dos guerras mundiales partía de la consideración del fenómeno migratorio como un elemento perturbador del mercado nacional del trabajo, de ahí que las medidas fuesen de control y de tipo restrictivo. Las discriminaciones se dirigían fundamentalmente a impedir el acceso al trabajo y

caso de que se constituyera la relación laboral se aplicaban las normas de Derecho internacional privado. Después de la segunda guerra mundial las medidas tomadas por los diferentes Estados y por los organismos internacionales con objeto de eliminar progresivamente las discriminaciones se manifiestan fundamentalmente en los temas de acceso al trabajo y prestaciones de seguridad social. La regulación internacional que se desarrolla en este período se limita al aspecto de los derechos económicos y sociales, olvidando la condición jurídico-política del trabajador inmigrado.

Ha sido en el Tratado de París que instituyó la CEECA donde se estableció por primera vez el principio de la libre circulación de los trabajadores, superando las viejas concepciones del fenómeno migratorio fundadas en la prioridad del mercado nacional. La emigración constituye un hecho de circulación de mano de obra en una pluralidad de áreas económicamente integradas que forman un solo mercado de trabajo y caracterizadas por una normativa común. Esta concepción ha sido recogida por el Tratado de Roma que sirvió de base a la CEE y que consideró la libre circulación de los trabajadores como uno de los aspectos fundamentales de la integración económica de los Estados miembros. Ahora bien, es necesario tener en cuenta que el fenómeno migratorio constituye actualmente más que una manifestación del principio de la libre circulación una manifestación de los desequilibrios económicos entre los diferentes países. Es la necesidad y no la libertad la que en la mayoría de los casos induce al trabajador a iniciar la aventura de la emigración.

Las líneas generales del sistema comunitario sobre la libre circulación de los trabajadores, aunque representen una innovación, no modifican sustancialmente la figura jurídica del trabajador inmi-

grado que continúa siendo un extranjero que presta una actividad subordinada fuera de su propio territorio nacional. La nacionalidad del trabajador continúa representando un factor de discriminación para todo aquello que no tenga relación con su función profesional. Grandi se refiere a continuación al impacto que ha tenido sobre las condiciones de la población migrante en su conjunto el ingreso en el área comunitaria de gran número de trabajadores originarios de terceros países a los que no se les aplica la normativa sobre libre circulación. Surge así una nueva situación de discriminación entre los trabajadores extranjeros originarios de los Estados miembros y los originarios de terceros países. A este problema se añade el que incluso para los trabajadores de los Estados miembros subsisten de hecho muchos obstáculos debido a que los ordenamientos internos no aseguran todavía una plena igualdad de trato para el trabajador migrante.

El autor añade que en este tema no se puede ignorar la influencia de la normativa interna referente a la protección del orden público y de la seguridad pública que prevé determinadas medidas en orden a la entrada o a la permanencia en los diferentes países y que puede implicar restricciones en lo que a la libre circulación de los trabajadores se refiere. Pero, además, como ya se indicó, el trabajador extranjero no disfruta de los derechos públicos subjetivos que se reservan para aquellos que poseen el requisito de la ciudadanía. Lo que implica cierta contradicción ya que en los modernos Estados democráticos los derechos sociales y los derechos civiles y políticos se encuentran íntimamente ligados. ¿No son la libertad de acción sindical o el derecho de huelga expresiones de libertad civil y política? Grandi finaliza reafirmando la necesidad de crear un marco jurídico capaz de realizar los objetivos de fondo de una correcta política

migratoria, lo que constituye, en su opinión, un instrumento fundamental del proceso de construcción de Europa.

ROBERTO PRELATI: *Sul potere del datore di lavoro di disporre accertamenti sanitari sulla persona del lavoratore* (A propósito del poder del empresario para disponer reconocimientos médicos en la persona del trabajador). Páginas 103-113.

El artículo 5.º de la ley 20 de mayo de 1970, n. 300, al limitar la posibilidad de disponer reconocimientos médicos por parte del empresario, supuso un cambio total en el sistema consuetudinario existente. El autor considera, en este sentido, que era necesario eliminar los inconvenientes derivados de los controles médicos realizados por una de las partes, pero, añade, también era necesario evitar en lo posible el fenómeno de la «enfermedad imaginaria».

El legislador en la elaboración del *Statuto dei Lavoratori* ha intentado salvaguardar la dignidad de los trabajadores procurando que los reconocimientos médicos se efectuaran con las debidas garantías de objetividad y de imparcialidad. La ley ha considerado que el médico de Empresa no goza en este sentido de la suficiente independencia y ha atribuido a los servicios de inspección de los Institutos de previsión competentes la función de controlar la ausencia por enfermedad. Los citados servicios deberán realizar su función inspectora cuando el empresario lo solicite. Ahora bien, es fácilmente comprobable la imposibilidad cuantitativa del personal médico de los organismos públicos encargados para poder llevar a cabo esta función. En opinión de Prelati, si con anterioridad el control podía ser interpretado como lesivo para la dignidad del trabajador, en la actualidad se ha pasado al extremo

opuesto, con el grave riesgo de que buscando un control objetivo se ha llegado a suprimirlo casi del todo.

Y así se ha producido un incremento del absentismo laboral con la entrada en vigor del *Statuto* ya que la estructura del actual mecanismo inspector ofrece un ancho campo para los abusos. Si el sistema de previsión se basa en la mutua solidaridad entre los aptos para el trabajo y los que de una forma temporal o definitiva no se encuentran en disposición de poder trabajar, es evidente que la ley no debe permitir abusos que desvirtúen este principio. Alude como ejemplo el autor al supuesto bastante común de que el trabajador, que puede ausentarse del trabajo sin el peligro del control, suele buscar un segundo trabajo, en el que el empresario ya no cumple con sus obligaciones de previsión (puesto que el trabajador ya está cubierto por el primer trabajo) y sólo se preocupa de la retribución.

Pero es que, además, concediendo al trabajador la «facultad» de abstenerse del trabajo, tal como lo permite este sistema de control, hay que tener en cuenta también el riesgo que supone para la relación contractual: el primer párrafo del 2.104 *Codice Civile* señala que el trabajador tiene la obligación de observar en el desarrollo de su actividad determinados criterios de diligencia. Esta no se refiere exclusivamente a la modalidad de la ejecución material y técnica de la prestación sino también a la disponibilidad del trabajador para realizar la prestación con asiduidad y continuidad. Todo ello supone que el trabajador con su conducta abstencionista puede incurrir en la violación de ciertas obligaciones contractuales.

Prelati termina su estudio señalando que las modificaciones podrían consistir bien en potenciar los órganos inspectores de los organismos de previsión bien en permitir de nuevo, con ciertas limita-

ciones, el control unilateral junto al público. Para eliminar el riesgo de la imparcialidad podría recurrirse al expediente de permitir el control sólo a facultativos nombrados juntamente por el empresario y los representantes sindicales de la Empresa.

o o o

Otro artículo en este mismo número, Raffaele Foglia: *Sul giudizio d'impugnazione secondo la nuova disciplina del processo del lavoro*. ALBJANDRO SUÁREZ.

ECONOMÍA & LAVORO

(Rivista bimestrale di politica sociale e relazioni industriali)

Año VIII (nueva serie), núm. 1, enero-febrero 1974.

GIULIANO CAZZOLA: *Esperienza costituzionale e strategia sindacale* (Experiencia de los consejos sindicales de Empresa y estrategia sindical). Págs. 3-16.

Nuevas formas de representación sindical de la base obrera se han desarrollado recientemente en el seno de la estructura sindical italiana (1). Su aceptación supone, por lo pronto, la provisional posposición de las instituciones tradicionales de representación sindical en la Empresa (comisiones internas y secciones sindicales de Empresa, básicamente) y un novedoso panorama institucional representado por los «delegados obre-

ros» (*delegati operai* y los «consejos de fábrica» (*consigli di fabbrica*). «Las nuevas estructuras —se afirma en el artículo— se han cimentado en la dirección de un movimiento reivindicativo difícil y complejo, pero extremadamente cualificado, portador de importantes conquistas que no es demagogia calificar de históricas.»

El tema inicial objeto de análisis se sitúa en los términos de la polémica sobre el origen de las nuevas formas de representación obrera (delegados-consejos) y, particularmente, en la identificación de las relaciones de éstas con el Sindicato tradicional (2). Para el autor, extremo que eleva a la categoría de «verdad histórica», frente a toda consideración de relación dialéctica con el Sindicato organizado, el fenómeno de las nuevas formas de representación obrera en la Empresa sólo ha sido posible gracias al empeño y batalla desarrollados por los grupos dirigentes del Sindicato, fuerzas de vanguardia del movimiento sindical organizado, que han recibido las peticiones de la base, asumiendo como suyas estas instancias y configurando a los delegados obreros y a los consejos de fábrica como

(2) Sobre las relaciones entre las nuevas formas de representación sindical en la Empresa y el Sindicato tradicional no puede establecerse en cuanto a su origen, estimamos una explicación unitaria y lineal (vid., en general, nuestro artículo citado «Anotaciones...», págs. 79 a 82). Así, en ocasiones, es precisamente la acción sindical organizada la que origina de hecho el nacimiento de las nuevas formas representativas (señaladamente, por ejemplo, el movimiento de los delegados en la industria textil de la región de Biella). En ocasiones, por contra, el origen de los «delegados» es el fruto de un compromiso de Empresa, donde el Sindicato ha desempeñado un papel importante (así, el convenio de la FIAT, de Torino, en 30 de junio de 1969). En otros casos, ciertamente, el movimiento de los delegados escapa a las previsiones de la acción sindical organizada y ésta ha de reaccionar por vía de intentos de captación.

(1) Sobre la interpretación de conjunto del fenómeno puede consultarse nuestro ensayo «Anotaciones sobre el movimiento obrero y sindical», en *Revista de Estudios Sindicales*, núm. 31, julio-septiembre 1974, páginas 67 y sigs., análisis básicamente dirigido hacia la reciente experiencia sindical italiana.

la estructura básica del Sindicato nuevo y unitario.

El autor efectúa, seguidamente, una evaluación cualitativa y cuantitativa de la experiencia de los consejos sindicales de Empresa y de zona, haciéndose eco a la par de alguna de las críticas dirigidas contra semejantes formas de representación a partir de posiciones internas del movimiento obrero.

Concluye el trabajo precisando el papel y funciones a desempeñar por el Sindicato en la sociedad y dentro del marco político general. En dicho sentido estima que puede llegar a ser un importante interlocutor de los partidos y demás fuerzas sociales, lo que ha de determinar un mayor interesamiento del Sindicato en la problemática general del país y, en definitiva, la posibilidad de participar en la modificación de las estructuras políticas.

GIANNI ZANDANO: *Dove va l'economia italiana?* (¿Hacia dónde camina la economía italiana). Págs. 17-37.

El autor se sitúa ante el estado general de la economía italiana a fines de 1973, haciéndose eco de las más insistentes preocupaciones de la opinión pública expuestas ante políticos y expertos en asuntos económicos. Preocupaciones que se dirigen hacia tres aspectos fundamentales, cuales son la recesión económica, la inflación y la paz sindical. El ensayo acomete el tratamiento de semejante temática de forma sucesiva.

Se parte de un detenido análisis estructural del desarrollo económico operado en Italia a partir de la última posguerra mundial. Son considerados singularmente cuatro periodos:

- a) Etapa que va desde la última posguerra hasta 1961-62.
- b) La crisis de 1963-64.
- c) La reactivación de 1964-69.

d) La situación coyuntural que se inicia con el «otoño caliente» de 1969 y todavía no superada hoy.

Tras el examen de los acontecimientos económicos más relevantes de tan dilatado período se llega a la conclusión de que el freno al desarrollo económico italiano radica en aspectos singulares del consumo colectivo. Los efectos de la inflación y recesión que asolan desde 1969 la economía italiana se agravan a causa de las incansantes peticiones de mejora económica de la clase obrera.

El tema de la conflictividad obrera en el desarrollo de las relaciones industriales es analizado al hilo de la necesidad de un acuerdo entre los sujetos e intereses en juego ante la extrema gravedad de la situación. Debe llegarse —se piensa— a los términos de un nuevo «contrato social» entre Sindicatos, Empresa y Gobierno, por cuanto la solución de la crisis no puede ser otra que una política de reformas unida a la operación de profundos cambios en la actitud del Gobierno, los Sindicatos y de los mismos partidos políticos.

FEDERICO BUTERA: *Mutamento dell'organizzazione del lavoro ed egemonie* (Cambio de la organización del trabajo y hegemonía). Págs. 39-79.

El presente ensayo constituye una nueva aportación a la problemática de la «organización del trabajo» dentro del modelo económico italiano (3), si bien, en

(3) Vid., sobre el tema, en esta misma REVISTA, el ensayo de FERDINANDO CHIAROMONTE: «L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano», (números septiembre-1973, marzo-junio 1973, mayo-junio 1973). Vid. recensión del mismo en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL (revista de revistas, núms. 102 y 103).

esta ocasión, desde una perspectiva de la quiebra de los principios básicos de la organización del trabajo tradicional o histórica.

Se analizan los factores internos que han operado la superación de los postulados básicos del *taylorismo*, en crisis fundamentalmente a causa de las luchas obreras por la calificación profesional y la conquista de poderes y libertades más amplias. Nuevos sistemas de organización del trabajo, a la luz de los nuevos acontecimientos comerciales, tecnológicos y sociales surgidos en el seno de la Empresa, pugnan por imponerse frente a los principios clásicos y derivaciones del *taylorismo*.

El autor se detiene en la consideración de los cambios producidos en la organización del trabajo. La finalidad que persigue es la constatación de las estrechas relaciones existentes entre los procesos de satisfacción de necesidades y el desarrollo de las fuerzas productivas. La organización del trabajo no es para el autor, pues un simple problema de modernización de la gestión de la Empresa, sino la base para la construcción de una nueva cultura capaz de producir cambios radicales de las relaciones políticas en la sociedad.

* * *

Las habituales secciones de la revista sobre relaciones industriales nos ofrecen, en esta ocasión, por lo que se refiere a las relaciones contractuales en Italia, la evolución de la contratación colectiva a nivel nacional y de Empresa durante el período de diciembre de 1973 a enero de 1974. Las relaciones contractuales en Europa están ocupadas, por su parte, por referencias, y comentarios sobre determinados aspectos de Inglaterra (la «guerra santa» del Gobierno conservador), Alemania (incremento de la tensión

social), Francia (iniciativa del Gobierno ante las tensiones sociales, acuerdo en la LIP) y España (referencias al sindicalismo ilegal de base).

Año VIII (nueva serie), núm. 2, marzo-abril 1974.

OSVALDO TARQUINO: *Aspetti finanziari dei procedimenti per l'edilizia e Istituto per il finanziamento* (Aspectos financieros de las disposiciones en favor de la construcción de viviendas e Instituto para la financiación). Páginas 153-161.

Se parte de la constatación de la multiplicidad de medios y sujetos financieros que inciden sobre aquella actividad en Italia. La compleja situación, cuyo panorama no ha sido unificado por la ley número 865 de 1971, presenta en síntesis los siguientes rasgos: multiplicidad de instituciones de crédito que participan en la financiación, diversidad de procedimientos y condiciones de financiación en función del sujeto y, asimismo, de la zona geográfica (a costa, generalmente, del *Mezzogiorno*), dificultad en la consecución de la financiación, tasas de interés diferenciadas en razón a las singulares instituciones financieras y zonas geográficas y en atención, en todo caso, a la particular coyuntura económica.

Panorama plural que conduce al autor a proponer la creación de un instrumento financiero unitario para el desarrollo de la construcción de viviendas populares. El instrumento unitario podría ser un Instituto financiero público que aglutinase las fuentes monetarias provenientes del presupuesto del Estado y otros sujetos sociales. Las misiones y aspectos operativos de este eventual organismo son analizadas con especial atención.

ES. B. ALDO TRESPIDI: *Vertenze nelle grandi aziende e scontro di classe* (Controversias en las grandes Empresas y enfrentamiento de clase). En 163-175.

Se acomete en estas páginas la valoración del significado de las controversias existentes entre los Sindicatos y los grandes grupos industriales dentro del panorama de los más recientes enfrentamientos de clase en Italia. El análisis viene básicamente referido a la industria química y a la evolución de los conflictos sociales en la misma a partir de 1971.

La plataforma reivindicativa sindical ha cambiado ciertamente en los últimos años en el sentido de que, junto a los objetivos de su acción tradicional, va a incidir en la problemática de la organización científica del trabajo dentro de una línea de contestación al poder discrecional del empresario.

Reviste particular importancia, por lo que se refiere a la evolución de la reivindicación obrera en la industria química italiana, el convenio suscrito en Bari (febrero de 1971) por las tres Federaciones de categoría: CEA - CGIL, FEDERCHIMICI - CISL y UILCID - UIL, hoy unidas en la FULC en torno a la orientación futura de la industria química y con particulares críticas al «programa de desarrollo» para la misma establecido por el Gobierno.

Las líneas acordadas en Bari sobre el programa de acción y organización del movimiento obrero en el sector va a influir decididamente en acontecimientos posteriores. Así, la huelga general del sector en diciembre de 1971, las dilatadas luchas sociales (1972-1975) en la Pirelli y Michelin, en la Saint-Gobain y Richard Ginori y otras. Se ha reafirmado una novedosa dirección en la línea reivindicativa sindical que permite constatar el interés y compromiso del Sindicato en el desarrollo de la economía, de la socie-

dad y de la democracia. La «contestación a la organización del trabajo ha venido transformándose en contestación a la organización de la producción y abriendo la perspectiva de un control de la clase trabajadora sobre las iniciativas y directrices de la producción».

Junto a los habituales términos de la plataforma reivindicativa obrera, el Sindicato ha empuñado la bandera del desarrollo económico integral de la sociedad y de la consecución democrática. El Sindicato ha obtenido, por primera vez en la historia italiana, el gran resultado de una lucha común de los trabajadores del norte y del sur sobre el prevalente objetivo de obligar al empresariado a efectuar determinadas inversiones y a asegurar cualificados niveles ocupacionales en las regiones del Mezzogiorno, como elemento para garantizar el mismo desarrollo económico de todas las regiones italianas». En semejante línea, se han producido importantes acuerdos en el seno de conflictos colectivos en la industria química: reestructuración de las fábricas y plantas obsoletas deberá ser acometida en salvaguarda de los actuales niveles de ocupación, la industria química deberá crear en el espacio aproximado de cinco años alrededor de sesenta mil nuevos puestos de trabajo, de ellos cincuenta mil en el Mezzogiorno, etc.

NICOLA CACACE: *Democrazia industriale e controllo operaio* (Democracia industrial y control obrero). Págs. 179-204.

El ensayo intenta precisar hasta qué punto la problemática que de modo genérico se engloba en la expresión «democracia industrial» es asumida por la acción reivindicativa del movimiento obrero, en análisis básicamente referido al panorama italiano.

Comienza el autor, por vía de identificación y aclaración de nociones, por pre-

cisar los términos actuales del debate sobre la «democracia industrial». Al respecto, son examinados algunos de los conceptos fundamentales:

a) *Democracia industrial*.—Término difundido hoy en Europa, ya que desde el laborismo noruego al laborismo inglés, a la social democracia sueca, e, incluso, los mismos Sindicatos americanos, en casi todos los movimientos sindicales y partidos socialistas hoy se habla de democracia industrial. Sobre la noción de democracia industrial el autor aporta la definición de Per Kleppe.

b) *Cogestión*.—Se analiza la noción al hilo de la legislación de la República Federal de Alemania sobre cogestión en la Empresa, integrada por cuatro diferentes leyes. Las dos más importantes son la *M. B. G. (Mitbestimmungsgesetz, 1951)*, referida al sector minero y siderúrgico para Empresas con más de mil trabajadores, y la *B. V. G. (Betriebsverfassungsgesetz, 1952)*, relativa a los demás sectores de la actividad económica y para Empresas con más de quinientos trabajadores.

c) *Control obrero*.—Se va a entender, básicamente a partir de un artículo publicado en 1958 en la revista *Mondo operaio*, del PSI, que control obrero y autogestión son términos intercambiables, lo cual conduce de forma directa al análisis de esta última noción.

d) *Autogestión*. Al respecto, el autor trae a colación las opiniones de los socialistas franceses, que se encuentran hoy en la vanguardia de los partidos de izquierda occidentales en el debate sobre la autogestión.

Acto seguido, el ensayo se ocupa del debate en torno a la temática del control obrero en Italia, a partir de finales de

los años 1950, concluyendo con la consideración de alguna de las recientes experiencias de autogestión (Festi y Rasini en Villa d'Ogna).

Se quiere significar, en definitiva, que ningún cambio del sistema será posible si la clase trabajadora no demuestra poder asumir una mayor responsabilidad de dirección en la Empresa.

GUNNAR HOGBERG: *Recenti tendenze nella contrattazione collettiva in Svezia* (Tendencias recientes de la negociación colectiva en Suecia). Págs. 211-232 (4).

La negociación colectiva es el medio de fijación o establecimiento de las condiciones contractuales de trabajo, señaladamente de los salarios, tanto de empleados como de obreros, ya se trate del sector privado, ya del público de la economía sueca, aun cuando tal vez en este último el sistema de negociación no haya conseguido la misma estabilidad que en el sector privado.

El autor sitúa las características particulares de la evolución de la negociación colectiva en Suecia en función de diversos factores institucionales de índole económica, social, política y cultural, que han presidido el desarrollo de la sociedad en general. Al respecto, son particularmente considerados la estructura peculiar del mercado de trabajo y las relaciones entre las distintas organizaciones sindicales obrera y patronales. Ambos factores han de explicar —se estima—, los rasgos peculiares del sistema de negociación colectiva en Suecia:

a) *El mercado de trabajo sueco presenta importantes peculiaridades respecto*

(4) El ensayo se publica originariamente («Recent trends in collective bargaining») en la publicación *Sveeden, International Labour Review*, vol. 107, núm. 3, marzo 1973, págs. 228 a 238 (traducción al italiano por GABRIANO VENETO).

to de otros países industriales.—La mano de obra está integrada por unos cuatro millones de personas, de los cuales alrededor de tres están empleados en el sector privado. Dentro de la función pública, unas cuatrocientas mil personas dependen del Estado y el resto (seiscientos mil) de la Administración municipal. Las tres cuartas partes de los cuatro millones de trabajadores son obreros y el resto empleados.

Dos caracteres básicos se destacan: primero, que la casi totalidad de los trabajadores están sindicados, y, en segundo lugar, que su afiliación al Sindicato está presidida por la diferenciación tradicional de obreros y empleados.

b) *Sindicatos de trabajadores.* La más importante organización sindical de trabajadores obreros es la Confederación Sueca de Sindicatos (LO), que agrupa a 1.700.000 afiliados integrados en veintisiete Sindicatos y que operan mayoritariamente en el sector privado.

La principal organización de empleados es la Organización Sueca Central de los Empleados (TCO), con aproximadamente 650.000 miembros inscritos, repartidos en varios Sindicatos, de los que algo menos de la mitad están empleados en el sector público. Otros importantes Sindicatos de empleados del sector privado son el Sindicato Sueco de Empleados y Técnicos de la Industria (SIF), el Sindicato Sueco de Capataces y Agentes de Dirección (SALF) y la Asociación Sueca de Ingenieros Diplomados (CF) (entre los tres agrupan a unos 300.000 empleados).

c) *Organizaciones patronales.* La Confederación Patronal sueca (SAF), que integra casi veinticinco mil Empresas del sector privado (unos 1.300.000 trabajadores: 820.000 obreros y 440.000 empleados) y se organiza en cuarenta y una asociaciones de empresarios, constituye la principal organización de empleadores.

En el sector público existen organizaciones empresariales a nivel nacional y a nivel local. El órgano más importante es la Oficina Nacional de Contratación Colectiva (SAV), que representa al Estado en su calidad de empresario en las negociaciones que afectan a los organismos públicos. Las Empresas públicas están representadas, por su parte, por un organismo distinto (Organización de Contratación de Empresas nacionales, SFO) creado en 1970. A nivel municipal, los empresarios se integran en asociaciones de municipios y de consejos y condados.

De cuantos caracteres se exponen deriva para el autor el elemento definitorio básico del sistema sueco de negociación colectiva: «La característica más importante es que las organizaciones sindicales no son muchas, tanto respecto de los trabajadores como de los empleadores, y que cada una es lo bastante fuerte para ejercitar una determinada influencia en la negociación de las cuestiones que afectan al conjunto del mercado de trabajo» (pág. 215). Factor institucional que «ha contribuido fuertemente a convertir el sistema de negociación colectiva en Suecia en un sistema del que se puede afirmar que es el espejo de la economía del país» (pág. 215).

No obstante, el panorama institucional presenta ciertas tensiones en los últimos años: transformación de la estructura de las diversas centrales sindicales, tendencia a la centralización y fusión entre los Sindicatos locales y de Empresas, crecimiento del nivel de sindicación entre los empleados (cada vez en menos legítimo establecer una diferencia absoluta entre empleados y obreros).

Tras semejante caracterización del marco institucional el ensayo se ocupa de los rasgos internos de la evolución de la negociación colectiva en Suecia, analizando con especial detenimiento su manifestación singular, cual es el sistema de negociación *centralizada*. Centralización de

la negociación en la esfera de influencia de la SAF y LO, que ha caracterizado la evolución de los últimos quince años y que ha respondido, en general, a la necesidad de tutelar la «paz social» y cuyos resultados suelen valorarse de forma positiva, aun cuando el sistema haya sido objeto últimamente de diversas críticas de índole diversa (exigencia de tiempo excesivo, complejidad técnica de los acuerdos, etc.).

Se analizan detalladamente los aspectos de la negociación colectiva durante los años 1970-1971, en cuyo marco son visibles elementos nuevos que van a alterar los trazos básicos de la negociación centralizada: importancia del sector público como empresario en plena expansión junto a la esfera de influencia SAF-LO; el hecho de que el número de sindicados aumente más rápidamente entre los trabajadores no manuales que entre los manuales; la desaparición progresiva de la desigualdad entre los dos grupos de trabajadoras por lo que respecta a las condiciones de trabajo, etc. Semejantes hechos amplían en importante medida el panorama tradicional del sistema de negociación colectiva en Suecia y en dicho sentido son particularmente considerados en el trabajo que comentamos.

* * *

En la sección de relaciones contractuales en Italia se analiza la evolución de la negociación colectiva (nacional y de Empresa) durante los meses de febrero y marzo de 1974. Respecto de las relaciones industriales en Europa se consideran determinados aspectos en torno a la República Federal de Alemania (conflictos en el sector público y en el sector metatúrgico), Francia (incremento de las tensiones sociales) e Inglaterra (vuelta del Gobierno laborista).- M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 3, mayo-junio 1973.

UMBERTO CHIAPPELLI: *Il cosiddetto "rischio preconstituito" nella pensione per invalidità della assicurazione generale obbligatoria*. Págs. 429-488.

Se entiende por «riesgo preconstituido» (5), la situación de invalidez preexistente a una relación posterior de trabajo subordinado, o al ejercicio de una actividad autónoma, en virtud de las cuales el incapacitado adquiere la condición de asegurado.

La ley de 21 de julio de 1965, núm. 903, sobre reforma de la Previsión Social, ordenó al Gobierno la revisión de la normativa vigente en materia de invalidez pensionable, con objeto de dar un régimen adecuado «en los casos en que la invalidez preexista a la instauración de la relación de seguro». El plazo, fijado para el 15 de agosto de 1967, ha transcurrido sin que el mandato haya sido actuado, por lo que se imponen algunas reflexiones sobre el tema.

El Tribunal de Casación se ha visto con frecuencia obligado a decidir en este sentido sobre si la enfermedad e incapacidad anterior puede ser tenida en cuenta a efectos de conceder la pensión si se produjera un agravamiento durante la relación. La respuesta empezó siendo negativa. Para ello se argumentó que el artículo 1.886 del Código civil establece la supletoriedad de éste en materia de Seguridad Social, a falta de normas específicas o análogas que contemplen el caso. Y el artículo 1.895 determina que

(5) Se adopta este término, y no el de «preexistente estado de incapacidad», por ser la jurisprudencia acaso influida por los términos del Derecho privado, quien utiliza el de «riesgo».

el contrato de seguro es nulo «si el riesgo (entendido como posibilidad de realizarse un acontecimiento dañoso en la esfera jurídica y económica de un sujeto») si el riesgo no ha existido o dejó de existir antes de la conclusión del contrato. Posteriormente, se ha venido consolidando, sin embargo, la tesis contraria, en base a la formación de un juicio valorativo global que comprenda las reducciones preexistentes y su posterior agravación (no importa la causa) para determinar la capacidad de ganancia resultante a efectos de conceder la pensión por invalidez.

De esta forma, como ha puesto de relieve la doctrina, la aplicación de los preceptos del Código civil resulta inoportuna cuando de la Previsión Social se trata. (No hay que olvidar que, en definitiva, para ser titular de la pensión es preciso que se cumplan determinados requisitos --pérdida de capacidad de ganancia, cotización previa y durante un cierto tiempo-- que en todo momento hacen abstracción de una eventual incapacidad preexistente).

En este sentido, valga recordar que la relación de Seguro Social «no tiene su fundamento en un *alea* en sentido técnico, sea por adopción de un premio único general y la adopción de un sistema de financiación generalizado (reparto), sea por que las primas o contribuciones no varían..., y si lo hacen no lo es por el riesgo, sino por la capacidad contributiva del sujeto deducida de su capacidad de ganancia». Por otra parte, «el fundamento del derecho a la prestación esgriba no en haber contribuido en una determinada medida, sino en haber prestado un trabajo». Y, en último término, la autonomía de las partes en la relación, se encuentra limitada, tanto para la elección de la entidad aseguradora, el nacimiento de la relación, las primas a cobrar, como el contenido de la misma. Todo, en definitiva, según unos esque-

mas bastante distintos de los usados por el Código civil para el seguro privado.

¿De qué forma podría explicarse si no la colocación obligatoria de invalidez? El empresario está obligado en tal caso a efectuar la cotización por estos trabajadores. Pero si se acude a la definición que el artículo 1.882 del Código civil da para el seguro privado, se observa que se trata de un vínculo «voluntariamente» creado por los sujetos de la relación. La consecuencia, para el supuesto anterior sería la de un contrato nulo por falta de este acuerdo.

Pero al mismo tiempo se trata de una relación impuesta por la ley, en la que, desde otra perspectiva, y recordando el artículo 1.895, a la obligación de cotizar no correspondería el derecho del trabajador a percibir la pensión por invalidez (a no ser que pudiera determinarse que parte de la contribución efectuada correspondería a esta contingencia a efectos de su devolución). En resumen, se produciría el pago de un «precio sin causa», una vez que el trabajador por la circunstancia indicada no pudiera reclamar la pensión.

Si se trata de encontrar solución a estas contradicciones, no queda otro camino que abandonar los esquemas del Derecho privado en beneficio de la consideración de los intereses públicos que informan los sistemas de previsión. Intereses que, por otra parte, aparecen recogidos en la Constitución (art. 35, 1.º «La República tutela el trabajo en todas sus formas y aplicaciones», debiendo «evitar los obstáculos de orden económico y social que limitan de hecho la libertad e igualdad de los ciudadanos», art. 3, 2.º).

No cabe, pues, establecer distinciones a la hora de conceder la pensión por invalidez, según que la incapacidad de ganancia sobrevenga en su totalidad durante una relación de trabajo, o que dentro de ésta sea consecuencia de la agravación de una incapacidad preexistente. Como

ha declarado la Corte Constitucional en sentencia de 26 de enero de 1957, para lograr tal igualdad de tratamiento. No es la condición subjetiva de disminuido psíquico o físico el elemento definidor, sino la condición de trabajador, con independencia de que ésta prevenga de un acto de elección libre por el empresario, o haya sido impuesta por las normas sobre colocación obligatoria de inválidos.

Finalmente, ya que las anteriores consideraciones están motivadas por la falta de una regulación adecuada y específica sobre el tema, y puesto que continúa pendiente la anunciada reforma de las normas sobre concesión de pensiones, cabe hacer una última advertencia, ahora en el plano de *lege ferenda*.

Hasta ahora la capacidad de ganancia ha sido entendida como «la aptitud potencial del trabajador para recibir una retribución adecuada a su trabajo en el mercado libre de mano de obra». Por otra parte, se afirma que la colocación obligatoria de un inválido no constituye por sí indicio de una recuperación de la capacidad de ganancia, aunque tampoco sea prueba del reconocimiento del derecho a pensión», siendo necesaria una investigación caso por caso para determinarla. Pero tampoco se puede olvidar que indirectamente la colocación del inválido supone tanto un reconocimiento de una cierta capacidad de ganancia como la negación de su existencia, cuando no se hubiera podido efectuar la colocación.

Por eso el tema quizá radica en reconocer que el sujeto que trabaja tiene «una actualidad de ganancia» pero no necesariamente una «capacidad de ganancia» en términos genéricos. De aquí la confusión entre «incapacidad relativa de trabajo», y los presupuestos y requisitos para que se produzca la «incapacidad de ganancia». Si advirtiendo esta diferencia, no se olvida que la segunda constituye un concepto relativo, y dependiente del tipo de trabajo a desarrollar en cada caso y

en función de las aptitudes y cualificación del sujeto, probablemente, no haya inconveniente en admitir la invalidez preexistente a la relación de seguro en el caso de la colocación obligatoria de inválidos a efectos de computarla cuando se produzca una agravación posterior y, en último extremo, de conceder la pensión correspondiente, en el supuesto planteado.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

Año XXVI, núm. 4, julio-agosto 1973.

FABIO ZBITO: *I potesi di studio per l'unificazione dei trattamenti previdenziali dei lavoratori marittimi*. Págs. 553-558.

En un principio el sistema de previsión se preocupó de cubrir los riesgos que más impacto producen en la conciencia pública. Se comienza, por eso, a cubrir el seguro de accidentes de trabajo. La misma ley se extiende también a los marinos.

El autor critica la diferencia de trato entre el accidente y las otras enfermedades, ya que no debe tener ninguna importancia que la muerte o la invalidez sea efecto de una causa violenta o de una larga y continua exposición de factores patógenos.

La imposibilidad de sostener una real diferencia que justifique su diferente trato lleva a consecuencias aberrantes. Los conceptos de «causa violenta» y «ocasión de trabajo» no son de por sí claros y precisos y no es lícito que la solución dependa de la conducta de un perito.

La distinción entre vida laboral y privada no existe entre los marinos, por tanto no tiene sentido investigar si ha habido una causa violenta, hay que pensar que ha habido una muerte y es suficiente.

El seguro de los marinos, distinto entre accidente y enfermedad, era gestionado, en principio, por Entes distintos.

Luego se hizo cargo de la Caja Marítima para accidentes de trabajo y enfermedades, esto fue debido a la imposibilidad práctica de clasificar el suceso como accidente o enfermedad, después de pasar un tiempo. Por los mismos motivos prácticos las diferencias de trato entre accidentes y enfermedades de los marinos son inferiores a las que existen para los otros trabajadores. Es un error tratar de adaptar a los marinos las normas de otros trabajadores. Deben tener propias leyes e instituciones debidas a su necesidad y mentalidad; no hay necesidad de tomar los principios de Derecho privado de los cuales parte la legislación vigente para lo generalidad de los trabajadores.

En definitiva, es necesario preocuparse de quien no es idóneo para el embarco y ya no puede obtener ganancias, cualquiera que sea la causa. Si ello tiene como consecuencia un coste mayor para la colectividad, también hay que tener en cuenta que una tutela de previsión más eficiente y completa facilitará la entrada de nuevas fuerzas a la vida del mar, reforzando la Marina Mercante tan esencial para la economía nacional.

ANNA PAOLOTTI BIANCO: *L'assistenza farmaceutica ai lavoratori autonomi nel quadro delle iniziative delle Regioni*. Páginas 558-565.

El D. P. R. de 14 de enero de 1972, número 4, al transferir por delegación a las regiones las funciones administrativas estatales en materia de asistencia sanitaria y hospitalaria, ha dado un gran estímulo político para dictar la materia sanitaria a nivel regional.

El principio del derecho a las prestaciones sanitarias gratuitas, garantizadas por un aparato sanitario público, es el objeto del servicio sanitario nacional, que prevé, entre otras cosas, la supresión de

todos los entes mutualistas. Por lo demás, no se cree en algún modo posible una regionalización de la actual estructura mutualista, ni de sus servicios. En el Decreto citado están implícitas las dificultades de la reforma.

Cuando el legislador ha dado a las regiones la competencia en materia de beneficencia pública y asistencia sanitaria y hospitalaria ha querido distinguir entre el sector sanitario de interés público y las funciones sanitarias no asistenciales. En el sector de la asistencia sanitaria se incluyen las prestaciones derogadas hoy por los entes mutualistas que deberían pasar a la competencia de las regiones. En el segundo sector entran las funciones sanitarias no asistenciales que deberían quedar a la competencia estatal, y que son desarrolladas por sus organismos centrales y periféricos.

En el momento actual, esperando a que se legisle, la solución del problema sanitario, globalmente entendido, es a nivel legislativo y político. El autor da posibles soluciones.

Es impensable que una reforma sanitaria prescindiera de las regiones y del papel que el ordenamiento regional pueda desarrollar, así como también que el legislador renuncie al derecho de dictar principios fundamentales de la legislación del Estado que constituyen también el límite de las leyes regionales. El artículo 117 de la Constitución reconoce a las regiones una potestad normativa de tipo «concurrente» con los principios fundamentales, ello significa que la potestad normativa encontrará siempre un límite en las normas fundamentales contenidas en aquellas reformas que piden soluciones unitarias.

En este momento de espera a una legislación nacional no faltan iniciativas regionales que han acentuado o determinado deformidad de trato asistencial en favor de algunas categorías en el intento de llenar lagunas en el actual sistema

mutualista. El sector de la asistencia farmacéutica a los trabajadores autónomos es una demostración.

El autor enumera las leyes regionales publicadas hasta ahora y piensa que es evidente la diversidad de su contenido con daño a una misma categoría nacional; aunque también se evidencia el esfuerzo de las regiones para cubrir asistencialmente a categorías desfavorecidas, así como a realizar la igualdad de derechos de todos los trabajadores y sus familiares.

Concluye con la objeción de que una mayor movilización de todas las fuerzas regionales, para la reforma sanitaria nacional, habría ejercido una presión política y social útil para alcanzar más rápidamente un beneficio para la colectividad; a falta de ello, valía la pena no actuar, solicitando pequeñas intervenciones de gestión y tratando de mejorar condiciones asistenciales de las colectividades locales, utilizando y sosteniendo las estructuras existentes, así como invirtiendo los fondos regionales.

GIUSEPPE CERFEDA: *La valutazione medico-legale dell'invalidità pensionabile nelle alterazioni organiche plurime*. Páginas 565-578.

El argumento de la valoración médico-legal de la invalidez es complejo, con problemas de no fácil solución especialmente cuando tal invalidez es expresión de manifestaciones morbosas no muy evolucionadas y de daños funcionales orgánicos manifiestamente apreciables. La valoración del daño orgánico de la invalidez no presenta particular dificultad cuando tal daño es expresión de una profunda y permanente alteración anatómico patológica de un determinado aparato u órgano; no es así cuando las alteraciones

inciden sobre la normal eficiencia psicosomática del trabajador y, por tanto, pueden influir en su eficiencia laboral y social.

Se puede deducir los siguientes criterios fundamentales para un correcto juicio valorativo de las alteraciones orgánicas múltiples. Una valoración objetiva y documentada de las manifestaciones morbosas denunciadas, o del efectivo daño funcional determinado por las mismas; valoración del daño orgánico referido a las aptitudes laborales del asegurado, no sólo a su posibilidad de una inserción útil en el mercado de trabajo. El presupuesto fundamental para desarrollar una normal actividad laboral y consiguientemente para una normal capacidad de ganancia está representado por una adecuada idoneidad física. Ha de hacerse una valoración global del daño orgánico a través de una exploración funcional cuidadosa y de métodos modernos de estudio. La disminución de la eficiencia debe ser de carácter permanente.

El problema de las aptitudes laborales está en función de la concreta posibilidad de desarrollar una actividad laboral que sea realmente conveniente a las condiciones orgánicas existentes y sobre todo a la concreta entidad del daño orgánico global. Es importante evidenciar la aptitud laboral en sentido físico, pues de su valoración es posible deducir si la disminución de la capacidad de ganancia está dentro de los límites indicados en la legislación.

La valoración médico legal de la invalidez no puede ser el resultado de una indagación «atomista y fraccionada» sino la expresión de una «visión de conjunto» del daño orgánico referido a la actividad específica del trabajador. No es necesario que la concurrencia entre varios estados morbosos tenga carácter permanente, sino que es suficiente que los mismos sean

concomitantes al fin de configurar los extremos del complejo invalidante, aunque alguno de tales estados considerado aisladamente no sea de tal entidad como para disminuir la capacidad de trabajo y de ganancia.

El método correcto que los jueces utilizan para la valoración de la invalidez es la investigación de la capacidad residual de ganancia, donde una reducción por leve enfermedad es hecha en base a la valoración de las energías del trabajo y también a otros factores ya individuales - edad, aptitud - ya extrínsecos - naturaleza económica-social, ambientales...—.

Con ello la Corte Suprema ha adoptado el principio de que la evolución industrial y agrícola y la emancipación del mundo del trabajo han llevado a la diferenciación de las ocupaciones y al fraccionamiento de las especializaciones, cambiando radicalmente la base del problema valorativo, teniendo en cuenta que los valores no son hoy de fuerza sino de calificación profesional.

ALDO ORLANDINI: *Rette vecchie e nuove: ricoveri in sale speciali*. Páginas 578-581.

Es un comentario del artículo *Mutua-ti riconverati in sale speciali. Rette vecchie e nuove*, de Rampulla, publicado en la *Rivista Italiana di Previdenza Sociale*, número 6, de 1972.

Aquí el autor disiente de las conclusiones de Rampulla cuando afirma que en la hipótesis de hospitalización en salas especiales a petición del paciente hay una relación directa entre el hospitalizado y el ente hospitalario por la cual tendrá que pagar no sólo la diferencia diaria del coste de esta sala, sino también a los sanitarios, pues Rampulla olvida que la ley número 132 ha establecido, entre otros principios, el criterio de la «renta omnicompreensiva».

Y, en tal sentido, se pronuncia una sentencia de la Audiencia de Pesaro («no tendrán que pagar ninguna suma a título de prestaciones terapéuticas sanitarias»).
MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Vol. 90, núm. 5, noviembre 1974.

JOHANNES SCHREGLÉ: *Relaciones de trabajo en el sector público*. Págs. 431-456.

La ampliación constante del grado de intervencionismo de las Administraciones Públicas en los distintos sectores productivos ha traído como consecuencia la creación de los medios, tanto humanos como materiales que afronten la amplia-

ción de los nuevos objetivos, y la aparición de nuevas fuentes de problemas de necesaria solución.

Centrados en los problemas de orden estrictamente sindical o de política laboral la búsqueda de soluciones ha constituido el objetivo del Tercer Congreso de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales (IIRA). En base a las ponencias en él elaboradas el autor del artículo examina y ordena las posibles respuestas que puedan darse en un futuro. Aunque advierte que en modo alguno pretende con ello vaticinar ningún tipo de comportamiento colectivo, ya que como muy bien deja de manifiesto la respues-

ta, deben de darla los verdaderos protagonistas: trabajadores y Estados.

En el proceso de disección y selección de los problemas el articulista señala que el comportamiento de las partes en contacto y en conflicto debe ser analizado teniendo en cuenta el tipo de empleados de que se trate: a) Empleados contratados primordialmente como funcionarios públicos. b) Empleados en Empresas estatales, entidades u organismos que prestan servicios públicos esenciales. c) Empleados en Empresas comerciales, agrícolas e industriales propiedad del Gobierno o en las que es mayoritario.

Partiendo de esta diferenciación categorial Schregle intenta examinar si la evolución de las relaciones laborales en el sector público seguirán el modelo de comportamiento observado en el sector privado, o por el contrario, habrá que establecer uno propio. Para ello cuestiona la incógnita planteada a través del estudio de los temas que él considera más importantes: sindicación, participación de los trabajadores en la gestión de las Empresas, campo de autonomía en la negociación colectiva, medios de solución de los conflictos colectivos y derecho de huelga.

Las conclusiones a las que llega el autor en primer lugar es a afirmar que es un hecho innegable el crecimiento operado en el sector público y que la dirección que van tomando las relaciones laborales en el mismo se va acercando cada vez más al observado en el área del sector privado. Aunque no puede hacerse omisión de uno de los problemas de más difícil solución; el encontrar una fórmula que logre armonizar la dualidad de intereses que confluyen en los Gobiernos en cuanto empresarios y representantes de los intereses de la comunidad, sobre todo en lo referente a la negociación colectiva y al derecho de huelga.

El artículo reviste interés por la acu-

mulación de datos observados y por la aportación de una clara clasificación de los comportamientos sindicales en cada tipo de Empresas.

Vol. 91, núm. 3, marzo 1975.

R. TCHOBANIAN: *Los Sindicatos y la humanización del trabajo.*

El progreso técnico ha desarrollado, paralelamente, nuevas actitudes y comportamientos entre los trabajadores de la industria. Por una parte, algunas condiciones de trabajo se han deteriorado; así los sistemas de fragmentación de tareas conducen a un fuerte aumento de la tensión mental, los sistemas de turnos tienen consecuencias nefastas para la salud y la vida familiar y social del trabajador, etcétera. Por otro lado, existen también factores referidos al propio contenido del trabajo y a la organización social que le condiciona, factores que juegan un papel importante en las nuevas actitudes observadas por los trabajadores y que, según el autor, son los siguientes:

- Saturación de necesidades materiales.

- Elevación del nivel de instrucción.

- Contraposición entre la concepción reglamentada y autoritaria de la Empresa y la autonomía, libertad de iniciativa de la persona fuera del trabajo.

Las consecuencias de las nuevas actitudes para las organizaciones sindicales serán muy distintas según que la causa de las mismas sea la necesidad del individuo de tener una mayor autonomía en el trabajo o la aspiración a una vida social más intensa. Mientras en el segundo

caso la acción sindical se reafirma, en el primero son los propios fundamentos del sindicalismo los que corren peligro.

También los empleadores muestran interés por la humanización del trabajo industrial e intentan conseguirlo, fundamentalmente, a través de dos formas:

- Enriquecimiento individual de las tareas a través de una reestructuración de las mismas.
- Constitución de grupos semiautónomos de producción.

Ambos sistemas producen notables consecuencias tanto en el orden profesional y económico como en la estructura y acción del movimiento sindical. En el primer aspecto pueden señalarse las siguientes:

- Constitución de un doble mercado de empleo.
- Nacimiento de un espíritu de competencia entre los grupos.

Por lo que se refiere a las consecuencias directas sobre la estructura y acción sindical el autor señala, entre otras, las siguientes:

- a) Necesidad de modificar la estructura de base.
- b) Aparición de un nuevo tipo de representación obrera con fundamento exclusivo en la reivindicación del grupo (-egoísmo de grupo-).
- c) Riesgo de integración de los trabajadores en el sistema de valores de la Empresa.

A continuación el autor examina detenidamente las distintas estrategias adoptadas por los Sindicatos que difieren notablemente unas de otras tanto en función de su localización geográfica como de sus tendencias ideológicas, yendo desde una hostilidad absoluta a experiencias de control de los trabajadores.—ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO DÍEZ.

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 CORTÉS 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. 200-201 (marzo-junio 1975)

Estudios:

- Diego Sevilla Andrés: «Aspectos internos de la crisis de la soberanía».
- William R. Rosengren y Carl Gersuny: «Los servicios en la división del trabajo de las sociedades modernas».
- Roberto Lara Velado: «Una interpretación evolutiva de la historia».
- Dalmacio Negro: «Hegel y el totalitarismo».
- Jesús M. de Miguel: «Poder y democracia en las asociaciones profesionales médicas: El caso del AMA y BMA».
- Jorge Riezu: «Pervivencia y democracias».
- Salvatore Borgia: «Existencia aristocrática e historia en José Ortega y Gasset».
- Rafael María Sanz de Diego: «La legislación eclesiástica del Sexenio Revolucionario (1868-1874)».

Notas:

- César Enrique Romero: «El Estado como comunidad concreta».
- Evanghelos A. Moutsopoulos: «Carácter dialéctico de la idea del alma en el mundo de Platón».
- Emilio Serrano Villafañe: «La función política del Ejército en España de 1700 a 1931. A propósito de un libro».
- José Luis Bermejo Cabrero: «Orígenes medievales de la idea de soberanía».

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 ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Máxwell ALONSO OLEA, Juan I. BERMEJO GIRONÉS, José M.^o BOGUERA OLIVER, Antonio CARRO MARTÍNEZ, Manuel F. CLAYTON ARÉVALG, Rafael ENTRENA CUESTA, Tomás Ramón FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José A. GARCÍA-TREVÍJANO FOS, Fernando GARRIDO FALLA, Ricardo GÓMEZ-ACEDO SANTOS, Jesús GONZÁLEZ PÉREZ, Ramón MARTÍN MATEO, Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO BAZQUEZ, Sebastián MARTÍN-RETORTILLO SAUER, Alejandro NIETO GARCÍA, José Ramón PARADA VÁZQUEZ, Manuel PÉREZ OLEA, Fernando SANZ DE BUJANDA, José Luis VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 76 (enero-abril 1975)

ESTUDIOS:

- A. Nieto: «La vocación del Derecho administrativo en nuestro tiempo».
- F. Laríos Tabuenca: «La facultad de edificar y el proceso de urbanización».
- A. Cano Mata: «Derecho administrativo penitenciario: Protección al recluso».

JURISPRUDENCIA: I. *Comentarios monográficos*

V. Estella: «El patrimonio histórico-artístico en la jurisprudencia».

II. *Notas*

- 1) *Conflictos jurisdiccionales* (L. Martín-Retortillo).
- 2) *Contencioso-administrativo*:

- A) En general (J. Prats Catalá y J. Nenell Galindo).
- B) Personal (R. Entrena Cuesta).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA: I. *España*

M. Bassols Coma: «Comentario a la ley de Carreteras».

II. *Extranjero*

Allan Randolph Brewer Carias: «Algunas consideraciones sobre el control jurisdiccional de la constitucionalidad de los actos estatales en el derecho venezolano».

Ramón Martín Mateo: «Relaciones entre Gobierno y Empresa a través de Instituciones especializadas».

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-12 (España)

REVISTA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO RIAJ, FÉLIX FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FUEYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENNUMEYA (+), 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 CASTELA

Secretario : JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 139 (mayo-junio 1975)

Estudios:

- «Un Occidente acéfalo, en un mundo fragmentado», por José María Cordero Torres.
- «Gran Bretaña y el problema de la integración europea», por Camilo Barcia Trelles.
- «Problemática monetaria internacional y su conexión con la política mundial», por Román Perpiñá y Grau.
- «El acuerdo de Lomé», por Luis Mariñas Otero.
- «Sahara español: una descolonización controvertida», por Augustias Moreno.
- «Los componentes del Afganistán contemporáneo (III)», por Leandro Rubio García.
- «Vicisitudes europeas (III)», por Stefan Glejdura.
- «Un quinquenio decisivo en la India: 1970-75 (II)», por Julio Cola Alberich.

Notas:

- «Los treinta años de la Liga Árabe», por Rodolfo Gil Bennumeya (+).
- «El caso de Guinea-Bissau: una descolonización vista como fenómeno cultural», por Leandro Rubio García.
- «El XXX aniversario de la segunda guerra mundial», 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, 3.—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 15x21 cm. Edición 1978. 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 : 205 pts.

HISTORIA DEL CONSTITUCIONALISMO ESPAÑOL

Por Luis SANCHEZ AGESTA. Un volumen en rústica de 15x29 centímetros. 3.ª edición 1974. 592 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 derrocamiento 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 pts.

ASOCIACIONES Y PODERES PUBLICOS

Por *Garrigou LAGRANGE*. Traducción de MANUEL GONZALO GONZÁLEZ. Un volumen en rústica de 15x21 cm. Edición 1974. 582 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 11,5x19 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 ARGUMENTERÍA**

Carlos AGUILÓ CAMPOS-HERRERO. César ALBIÑANA GARCÍA QUINTANA. Enrique BALLESTERO PAREJA. José María BEASCOCHEA ARIZTA. Lucas BELTRÁN FLORES. Ramiro CAMPOS NORDMANN. Carlos CAMPOY GARCÍA. Francisco DOMÍNGUEZ DEL BRÍO. Manuel FUENTES ERUZOZQUI. José GONZÁLEZ PAZ. José ISBERT SORIANO. Julio JIMÉNEZ GIL. Teodoro LÓPEZ CURSTA. 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

Bimensual

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-Popa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydée Albera Rolón, Emilio Ipiens Martínez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khel Wiebel, Fernando L. Fernández-Blanco, Clemente Martín Barroso, Concepción Mateo Marino, José María Pérez de Tudela y Bueso, Antonio Ramos Dafonte, Jesús Valverde Molina, Dolores Vega Muñoz, Pionio Villar Rodríguez.

Centro de Publicaciones. Director: Fernando Martínez Candela.

Sumario del núm. 58 (abril 1975)

Artículos y técnicas:

«El mundo hippie», por Beatriz de Armas Guerra.—«Moral y delincuencia juvenil», por Ciriaco Izquierdo Moreno.—«El papel de la juventud en la Europa moderna», por José María de Zuluaga y Olmedo.—«Participación universitaria», por Antonio Fernández Palacios.—«Informe sobre la prostitución», por Dolores Vega Muñoz.

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

Precios de suscripción anual

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

Dirección, Redacción, Administración:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Riscal, 16. — MADRID-4

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 1974)

El empleo del tiempo libre

I. *Información, participación y tiempo libre*: Léo Hamon: «Temps 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 Barzil 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 milieux urbanisés».—José Balcells Junyent: «Las actividades del tiempo libre en la competencia municipal».—Jacques de Lanversin: «Les incidences de l'accroissement 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: «Tiempo libre e noia».—Mihai Merfea: «Opinions des étudiants sur le temps libre».—Aurelio Berruero 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)

REVISTA ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: FRANCISCO MURELLO FERROL

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

Secretario: JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretaria adjunto: MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL

Sumario del núm. 38 (octubre-diciembre 1974)

Estudios:

- Juan Ferrando Badía: «Aproximaciones al concepto de Región».
Juan J. Ruiz-Rico: «Teoría de los sistemas generales en Ciencia Política: el problema del sistema político particular».
Jesús M. de Miguel: «Sociología de la Medicina *versus* Sociología en la Medicina».
Pedro González Blasco: «La producción científica española de 1965, a 1970».
Rafael Bañón Martínez: «El proyecto de ley de incompatibilidades de los procuradores en Cortes. Un comentario sobre la presencia en la Cámara de la Burocracia española».
José Félix Tezanos: «Los conflictos laborales en España».

Reseñas y noticias de libros.

Documentación:

- Adolfo Posada: «Los estudios sociológicos en España».
Juan José Castillo: «El Comité Nacional Circunstancial de la Confederación Española de Sindicatos Obreros (C. E. S. O.): 1930-1938».

Encuestas e investigaciones del I. O. P.:

Suscripciones

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

Redacción y Administración:

Avda. del Dr. Arce, 16. — MADRID (2)

Distribución:

EDITORA NACIONAL

Avda. del Generalísimo, 29 — MADRID (16)

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

Trimestral

Director: ANTONIO POCH Y GUTIÉRREZ DE CAVIEDES

Secretario: ROMÁN MORENO PÉREZ

Sumario del vol. 2, núm. 1 (enero-abril 1975)

In memoriam: José de Yanguas Messía (1890-1974), por Adolfo Maja de la Muela.

Estudios:

Carlos Cerral y Angel Santos: «Pablo VI y la integración europea».

Donald J. Puchala: «Política interna y armonización regional en las comunidades europeas».

Notas:

José Antonio de Yturriaga Barberán: «Convencio de París de 1974 para la prevención de la contaminación marina de origen terrestre».

Antonio María López: «La garantía de los derechos humanos en el ámbito europeo».

Crónicas:

Instituciones comunitarias: I. General, por Eduardo Vilariño. - II. Parlamento europeo, por Gonzalo Junoy. - III. El Consejo de la C. E. E., por Bernardo Alberti. - (V. *La Comisión:* 1. Funcionamiento del Mercado Común, por Pedro Bofili Abeilhe. 2. Política económica, monetaria y financiera, por Francisco J. Vamacho Bellver. 3. Relaciones exteriores, por Angel Martín Ruiz. - «Crónicas de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas», por Victoria Abeilán Henrúbia. - *Jurisprudencia:* «Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas», por Manuel Medina y Antonio Ortiz Arce. - *Economía:* «El año 1973 en la actividad económica de las Instituciones europeas», por José Casas.

Reseñas.

Noticias de libros.

Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	600,- pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	12,- \$
Otros países	18,- \$
Número suelto: España	250,- pesetas.
» » Extranjero	4,- \$

Pedidos:

L E S P O

Arriaza, 16. — MADRID (8)