

Revista de revistas

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 41-42, vol. I, 1973.

JUAN VELARDE FUERTES: *La "Revista de Trabajo" once años después.*

Se reseña el desenvolvimiento de la citada revista en el período 1963-1973, así como las motivaciones que determinaron su contenido en cada momento. Y se rinde un homenaje a cuantos participaron en dicho desenvolvimiento.

Por último, se justifica en cada caso por qué se han seleccionado los artículos que se reproducen en este número conmemorativo del décimo aniversario de esta etapa de la revista.

A continuación se relacionan los autores y los títulos de los trabajos reproducidos, cuyo contenido no se reseña, por haberlo efectuado en su momento, y así evitar repeticiones:

MANUEL ALONSO GARCÍA: *Notas sobre el Fuero del Trabajo.*

LUIS SÁNCHEZ AGESTA y FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ: *La doctrina social de Juan XXIII y el orden económico y social español.*

LUIS GONZÁLEZ SEARA: *El ocio en la sociedad de masas.*

VALENTÍN ANDRÉS ALVAREZ: *La Economía y la Seguridad Social.*

MARÍA LUISA ARDURA: *Comentarios a las Cuentas Nacionales de la Seguridad Social.*

JOSÉ MARÍA DÍEZ-ALEGRÍA, S. J.: *La doctrina de la Iglesia sobre la propiedad privada.*

JOHN MAYNARD KEYNES: *Keynes ante la gran depresión.*

GABRIEL SOLÉ VILLALONGA: *Observaciones sobre la financiación de la Seguridad Social.*

AMANDO DE MIGUEL: *Cambio, movilidad y promoción social.*

ANTONIO PULIDO SAN ROMÁN: *Análisis econométrico del nivel de empleo.*

PEDRO LAÍN ENTRALGO: *La relación médico-enfermo en el filo de los siglos XIX y XX.*

JOSÉ MARÍA SEGOVIA DE ARANA: *Concepto del hospital moderno.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Remuneraciones medias efectivas por hora de trabajo para los años 1939, 1960, 1961 y 1962.*

Dr. JOSÉ MARÍA CIRARDA LACHIONDO: *Los latifundios a la luz de la Doctrina Cristiana.*

VÍCTOR PÉREZ DÍAZ: *Emigración y cambio en la sociedad rural.*

EFRÉN BORRAJO DACRUZ: *Bases para una configuración comunitaria de la Empresa española.*

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA: *En torno al concepto del Derecho español del trabajo.*

ARTURO LÓPEZ MUÑOZ: *La rentabilidad de las acciones 1966-1969 a propósito de un estudio del Servicio de Estudios del Banco de España.*

CARLOS MOYA VALGAÑÓN: *Desarrollo y cambio social en Durkheim*

J. MARÍA MARAVALL HERRERO: *Movilidad social, desarrollo económico y formación profesional.*

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXX, número 117, enero-marzo 1975.

FERNANDO PRIETO: *España política en 1974.*

Este ensayo tiene unos límites que el autor no se detiene a explicar, porque resultarán evidentes al lector. No se pretende, pues, decir todo sobre política española en 1974, ni siquiera decir lo inesperado. Lo que se pretende con estas líneas es excitar la memoria sobre una serie de hechos de profunda significación política y presentarlos en una perspectiva que supone ya una elaboración de los mismos. Las reflexiones que sucintamente acompañan a la memoria deben servir de invitación para que el lector inteligente los prolongue más allá de lo que el autor no dice por ignorancia o por temor reverencial a la legalidad vigente.

VICTORINO ORTEGA: *Problemática laboral 1974-1975.*

Es preciso sentar las bases de una auténtica política de empleo a medio y largo plazo. La gravedad del paro en España no está en haber superado ya el

2 por 100 de la población activa (antigua señal de alerta), sino en el desigual e injusto reparto del paro o desempleo a escala provincial.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Temas para una ley Básica de trabajo.*

Se reseña el proceso iniciado hace cinco años cuando se anunció el propósito de la elaboración de esta ley, y se contemplan los problemas principales que puede abarcar.

JAVIER GOROSQUIETA: *Economía 1974-75 o el precio de una política de pleno empleo.*

Se comenta el manifiesto del Consejo Nacional de Trabajadores hecho público en noviembre de 1974, en el que se contiene un amplio plan de reivindicaciones pendientes, que se consideran por el autor en su casi totalidad clarividentes y certeras, si bien se reconoce que su denuncia no suele originar consecuencias prácticas, al no poder pelear con autonomía e independencia de la Administración por los intereses profesionales del trabajo.

ADOLFO RODERO FRANGANILLO: *Reciente evolución del sistema monetario internacional.*

Durante los meses comprendidos entre el mes de febrero de 1973 y el mes de diciembre de 1974, se ha producido tal cúmulo de crisis y cambios del sistema monetario internacional, que supera ampliamente lo que se hubiese podido conseguir con una reforma del sistema, por elevado que hubiese sido el deseo de los distintos países de llegar a una nueva estructura.

El análisis de esta reforma, provocada por las especiales circunstancias de este período de tiempo, resultan del mayor interés, ya que indican que los límites que marcan este problema económico son de carácter político.

MANUEL ALCALÁ: *Iglesia-Estado, España 1974-75.*

Se reseñan los aspectos más destacados de dicha relación en el período de referencia, centrándola en especial en las negociaciones para la revisión del vigente Concordato.

MANUEL FOYACA DE LA CONCHA: *El Gobierno de Lenin y el sindicalismo obrero.*

Para Lenin «los Sindicatos deben convertirse en organizaciones del Estado, a las que incumbe en primer lugar la responsabilidad de la reorganización de la vida económica sobre la base del socialismo», por lo que —concluía Lenin— «aplicar a la época actual las palabras del viejo sindicalismo sería renegar los objetivos socialistas de la clase obrera».

VÍCTOR MANUEL ARBELOA: *En el cincuenta aniversario de la muerte de Pablo Iglesias. Informe al Congreso Internacional de Zurich, 1893.*

Se reseña, con tal motivo, la primera aparición del Partido Socialista Obrero Español en un documento internacional, así como la participación en el Congreso citado.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO: *Estructuras de la familia rural leonesa: un sistema llamado a desaparecer.*

Con el presente estudio intento dejar constancia de cómo unas estructuras, hoy

en decadencia o totalmente desaparecidas, sirvieron en otro tiempo, aún no muy lejano, para crear una estabilidad en la familia y en la sociedad rural.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXIV, núm. 1, enero - febrero 1975.

RAFAEL UZCÁTEGUI: *Prestaciones complementarias en la estructura de la Seguridad Social.*

El autor reseña el régimen de la Seguridad Social del personal bancario venezolano, comprendido en el estudio al 80 por 100 de este personal integrado en treinta y dos Bancos.

El trabajo va precedido de un examen de la problemática de la Beneficencia y de la Asistencia Social en el país.

CARLOS RIAÑO: *Primera Conferencia Nacional sobre integración social del minusválido. Aspectos jurídicos.*

Se reseña el contenido de las ponencias presentadas por los señores Alonso Martín, Bas Rodríguez, Rogel Vide y Mendizábal Osés, por ser las más relacionadas con el minusválido y el ordenamiento jurídico en general y con el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Se destaca que, tanto estas ponencias como las restantes, hasta un número de cuarenta, que dieron lugar a más de cien conclusiones, ponen de manifiesto la amplitud de miras que prendió la iniciativa y el empeño de los participantes en la obtención de resultados que se ajustasen a la intención de universalidad, operatividad y coherencia que se les había propuesto.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Núms. 1 y 3, 1974.

CANARIS: *Las condiciones generales de la contratación en la intersección de la autonomía privada y la colectiva* (1).

Se trata, fundamentalmente, de un comentario polémico al libro de Säcker: *Gruppenautonomie und Überwachungskontrolle im Arbeitsrecht* (1972), del cual se advierte inicialmente que (pese a su título y a su prometedora introducción en donde Säcker centra la problemática en la cuestión del sentido y los requisitos funcionales de la autonomía privada en una sociedad industrial moderna, de economía de mercado, y señala el peligro de un abuso de esa autonomía —sólo evitable por dos vías: bien realizando en medida satisfactoria la libertad y la igualdad de todos los sujetos de Derecho privado, o bien creando un contrapeso mediante el control de los superpoderes y la autonomía de los grupos—), se reduce prácticamente a un análisis de las condiciones generales de la contratación. El comentario se hace muy difícil de traducir, por las constantes remisiones al libro de Säcker y por una interpretación quizá excesivamente personal de las afirmaciones de éste.

Cual sea el fundamento de la validez de las condiciones generales de la contratación (en adelante CGC), constituye el primer punto de discusión en el ensayo. Para Säcker, los diferentes tipos de CGC, que son a su manera de ver la regulación

contractual unitaria, la promesa general y el uso general, tienen distinto fundamento según se produzca antes de la conclusión del contrato de trabajo, o después de ella:

a) Si las CGC preexisten al contrato de trabajo, el fundamento de su validez hay que buscarlo, según Säcker, en los principios generales de interpretación contenidos en los párrafos 133 y 157, BGB, cosa que acepta globalmente Canaris, con algunas matizaciones laterales.

b) Respecto a las CGC surgidas con posterioridad al contrato de trabajo, distingue Säcker, asimismo, entre aquellas que empeoran y las que mejoran las condiciones laborales. Critica Canaris la identificación del primer grupo con el problema de la *reducción* de las condiciones existentes, hecha por aquel autor, pues omite con ello la problemática de las condiciones introducidas por vez primera; no puede recurrirse aquí a una interpretación del contrato de trabajo ya acordado, manteniéndose las CGC peyorativas en el marco del poder de dirección del empleador o gracias a un acuerdo colectivo. Respecto a las condiciones laborales meliorativas, acepta Säcker, de acuerdo con Adomeit y Hilger una «sumisión anticipada» al poder reglamentario del empleador, lo cual plantea según Canaris el delicado problema de si y cómo ha aceptado el trabajador la oferta del empleador: el trabajador no tendrá en el momento de celebrar el contrato, en general, una auténtica voluntad en este sentido, pues no siempre estará pensando en unas futuras condiciones generales de la contrata-

(1) Dr. CLAUS-WILHELM CANARIS (Catedrático): *Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie*, págs. 18-27.

ción introducidas por el empleador, de forma que a lo sumo habrá de recurrirse a una voluntad hipotética de las partes, que encubre, en definitiva, la creación de normas de Derecho objetivo por vía de perfeccionamiento jurídico. Säcker pretende, en definitiva, reconocer al empleador un derecho potestativo unilateral, rompiendo con ello el dogma contractualista del párrafo 305 BGB; toda esta construcción viene criticada por Canaris, para quien resulta un esfuerzo innecesario, provocado por una supervaloración de las dificultades que pudieran surgir en torno a la aceptación de esas condiciones meliorativas por parte del trabajador: en realidad, habrá siempre una aceptación manifestada por un comportamiento concluyente en algunos trabajadores en los supuestos más importantes, sirviendo de punto de apoyo para la extensión de esas condiciones a los restantes trabajadores a virtud del principio de trato igual.

Para el autor, pues, el fundamento de validez de las CGC estriba en el negocio jurídico, en la voluntad de las partes. Sin embargo, hay algunos supuestos en donde la construcción jurídico-negocial resulta inapropiada, buscando la doctrina otros caminos de fundamentación, como, por ejemplo, el de la protección fiduciaria. Säcker intenta justificar tales supuestos con el instrumental del negocio jurídico, como hace la doctrina mayoritaria, a lo cual opone Canaris una crítica que se remite a dos grupos de supuestos: por un lado, la alegación de prestaciones con desconocimiento de la verdadera situación jurídica, y por otra, las gratificaciones voluntarias. El primer grupo se caracteriza porque el empleador ha desarrollado el uso general creyendo erróneamente estar obligado al pago, faltándole por ello la voluntad jurídico-negocial; aquí Canaris

señala la contradicción en que cae Säcker, quien reconociendo la *ausencia* de una voluntad negocial en el empleador, afirma en otras partes de su libro que los usos de Empresa *suponen* frecuentemente una declaración objetiva (de voluntad), y que —en otro orden de cosas— la diversificación entre teoría negocial y responsabilidad fiduciaria es más una cuestión sistemática que un problema de valoración, y, de ser consecuente con esto último —esto es, con la básica unidad entre responsabilidad negocial y responsabilidad por defraudación de confianza—, el hecho de no reconocer voluntad negocial debería arrastrarle a no reconocer tampoco responsabilidad fiduciaria, contra lo que efectivamente hace.

El tratamiento de las gratificaciones voluntarias, segundo grupo de excepciones a la teoría negocial, no queda agotado por Säcker, según indica puntualmente Canaris. Para Säcker, la concesión de prestaciones despertaría en los trabajadores la esperanza de seguir obteniéndolas para el futuro, y con esa mera esperanza entiende nacido un negocio jurídico, pasando por alto el que un negocio jurídico es una «declaración de validez» (*Geltungserklärung*), esto es, no una simple comunicación de una voluntad interna, sino un acto de fijación jurídica, un acto de donde derivan consecuencias jurídicas, a tenor de la «teoría de la validez» (*Geltungstheorie*), iniciada por Nipperdey, Flume, Larenz, y defendida en la actualidad por la doctrina mayoritaria. De seguirse la teoría de la validez, una expectativa como la planteada no sirve para configurar un negocio jurídico, sino todo lo más un supuesto de fiduciariedad.

El ensayo continúa analizando otros puntos del libro de Säcker, a saber: la reducción de condiciones generales de la contratación y la autonomía colectiva, y las CGC como modelo de autonomía de grupos y control de superpoderes, para terminar manifestando el desengaño

del profesor Canaris con el libro y su falta de solidez. A pesar de las dificultades que entrañaba su recensión, ofrecía el interés para el lector de habla española de mostrar hasta qué extremos puede llegar la «jurisprudencia de conceptos», cayendo en un bizantinismo decadente sin contacto con la realidad; y, como aspecto positivo, nos asomaba a una de las muchas y francas polémicas que enfrentan a la doctrina alemana, permitiendo extraer diferentes perspectivas y profundizar en el análisis de los problemas.

MARBURGER: *¿Es útil la diferente regulación de la comunicación de incapacidad laboral para el cobro de prestaciones por enfermedad y de sustituto de salario?* (2).

Las percepciones de un trabajador enfermo durante una incapacidad laboral se dividen en prestaciones del empleador (sustituto de salario) y prestaciones de las Cajas de Enfermedad. En estrecha conexión con el derecho al cobro se

(2) HORST MARBURGER: *Ist die verschiedenartige Regelung der Meldung der Arbeitsunfähigkeit für den Bezug von Krankengeld und Entgelt sinnvoll?*, páginas 29-32. Otros ensayos publicados en este mismo número de *Recht der Arbeit*: Dr. JÜRGEN BLOMEYER (Agregado): *Die Rechtsbehelfe von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Fall der Arbeitslohnopfändung* (Los recursos jurídicos de trabajador y empleador en caso de embargo de salarios), págs. 1-18; LOTHAR CLASEN: *Zum tariflichen Urlaubsrecht und zu den Regelungen über die kurzzeitige Freistellung von der Arbeit in Tarifverträgen* (Sobre el Derecho colectivo de vacaciones y la regulación de interrupciones breves en convenios colectivos), págs. 27-28; HELMUT HEYDEN: *Ausländerpolitik und soziale Verantwortung* (Política de extranjeros y responsabilidad social); Dr. HERMANN HENRICH: *Sicherung rückständiger arbeitentgelte bei Konkursen* (El aseguramiento concursal de los salarios vencidos), págs. 37-38.

encuentra la notificación de incapacidad, regulada por el Reglamento Imperial de Seguros y por la ley de Conservación del salario.

1. Respecto a la conservación de sueldos, considera Marburger que no hay nada prescrito, siguiendo a la S.^a BAG 9-4-60; de tal forma, un empleado o un auxiliar de comercio no pueden ser acusados de abuso de derecho cuando no comunican al empleador su enfermedad ni la prueban mediante certificado médico, exigiendo luego el pago de salarios, porque no tienen señaladas tales obligaciones, si bien entiende el BAG que existiría tal abuso cuando la infracción culpable del contrato fuera de tal envergadura que legitimara al empleador para el despido extraordinario (sin plazo de preaviso y por causa grave). Por el contrario, para la conservación de salarios se exige al obrero la comunicación de la incapacidad dentro de un cierto plazo; lo cual podría considerarse como un trato desigual, contrario al artículo 3.^o de la Constitución. No es que el principio de igualdad de trato signifique aplicar el mismo rasero a todo, igual o desigual, sino que únicamente merecen la misma consideración los supuestos similares, precisándose por ello en cada caso singular si el trato desigual está justificado.

a) Antes de la ley de Conservación del salario, se advertía una discriminación entre obrero y empleado para casos de enfermedad, teniendo el uno prestaciones de la Seguridad Social y el otro sustitutos de salario; claramente la ley de Conservación del salario vino a remediar esta desigualdad, como puede observarse por el paralelismo normativo en la intervención del médico de cabecera. Y, entiende el autor, si se estimó innecesario el tratamiento discriminatorio respecto del médico de cabecera, no tie-

ne sentido mantener normas distintas para ambos grupos de trabajadores respecto a la comunicación de la incapacidad.

b) El obrero debe presentar certificación de la incapacidad tanto al empleador como a la Caja de Enfermedad, pudiendo negarse el empleador al pago de salarios cuando faltara tal notificación. Estas obligaciones se omiten, por el contrario, para otros círculos de personas.

c) La notificación ha de ser inmediata, haciendo referencia a la incapacidad laboral surgida, y a su duración previsible, y debiendo presentar certificado médico dentro de los tres días siguientes al comienzo de la incapacidad.

Pero las reglas sobre presentación del certificado médico dentro de plazo no son imperativas, contra lo que pudiera parecer; y así, la negativa del empleador al pago de sustitutos salariales sólo es posible mientras el obrero no presenta el certificado, pues según una S.^a BAG 27-8-1971, la presentación fuera de plazo tiene la virtualidad de anular con efectos retroactivos el derecho del empleador a negarse al pago, o en otras palabras: que en la práctica no tiene relevancia el momento de presentación del certificado médico, con tal de que se presente.

2. En cuanto a las prestaciones de Seguridad Social, el parágrafo 216.3 RVO determina la obligación de notificar a la Caja de Enfermedad la incapacidad laboral surgida, para tener derecho a ellas; el plazo para notificar es de una semana desde el comienzo de la incapacidad, transcurrido el cual decae el derecho a prestaciones atrasadas. La obligación de notificar se justifica por una resolución de la Oficina Imperial de Seguros de 12 abril de 1933 en facilitar a la Caja la comprobación de la incapacidad en su momento oportuno.

De la normativa sobre comunicación de la incapacidad obtiene Marburger algunas conclusiones. La más importante, que la diferente regulación para obreros y empleados infringe el principio de igualdad de trato del artículo 3.º de la Constitución, y que, comparada con la unidad normativa existente respecto a la comunicación a la Caja de Enfermedad —obligatoria para ambos grupos de trabajadores—, no parece tener sentido; de ahí la conveniencia de suprimirla, señalada por el autor, quien apunta dos soluciones de *lege ferenda*: una, respecto a la conservación de sueldos y salarios, unificar la normativa aplicando a los obreros la regulación más favorable de los empleados, y otra, en cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social, mantener la obligación de notificar la incapacidad, por cumplir una función apreciable.

VON HOYNINGEN-HUENE: *La remisión al convenio colectivo: un supuesto de vinculación colectiva* (3).

Las cláusulas de remisión a un convenio colectivo constituyen un fenómeno frecuente en los contratos individuales de trabajo, del que no puede dudarse su validez a virtud del principio de libertad contractual, incluso cuando se trata de partes contractuales no vinculadas colectivamente. El artículo de Von Hoyningen-Huene tiene gran interés a pesar de venir referido a un Ordenamiento jurídico donde no existe la sindicación automática como en el nuestro, con lo cual hay un mayor número de trabajadores no sometidos a convenio colectivo; pero sus afirmaciones tienen trascendencia para nosotros en cuanto a Empresas y trabajadores no cubiertos por convenio, e in-

(3) Dr. GERRICK VON HOYNINGEN-HUENE (Profesor ayudante): *Die Bezugnahme auf den Tarifvertrag - ein Fall der Tarifbindung*, págs. 138-153.

cluso a quienes, estándolo, se remiten a otro convenio distinto.

El objeto de la remisión —según el autor— es fácilmente identificable en Derecho alemán: la distinción entre sometidos a un convenio y *outsiders* es un principio fundamental de su Derecho colectivo. Pero la diferenciación es poco práctica, por las necesidades de automatización administrativa y de simplificación empresarial, contraria a dos clases de salarios, de vacaciones, despido, etc., y lleva, además, a crear el malestar en el personal de las Empresas, por las desigualdades que la diferenciación permite. La vinculación al convenio (en adelante CCS) compone por ello una manera razonable de unificar las condiciones laborales en las Empresas, siendo así que la simplificación de condiciones legalmente prevista, la extensión de un CCS, no siempre resulta posible por los fuertes requisitos exigidos.

Se clasifican luego en el ensayo los distintos tipos de remisión:

a) Remisión en alguno de los tres casos previstos por el legislador: vacaciones, conservación del salario y plazos de despido.

b) Remisión a todo o a una parte de un CCS; y, dentro de esta última, remisión a un complejo normativo —por ejemplo, la regulación de vacaciones— o a normas singulares.

c) Remisión al CCS aplicable a tenor de su ámbito personal, geográfico, empresarial y sectorial, o a otro CCS no aplicable.

d) Remisión a un CCS determinado, o al CCS que rija en cada momento.

En la legislación anterior, el RCCS de 1918, se regulaba expresamente la remisión a un CCS, reconociéndosele idéntica eficacia que la pertenencia a un Sindicato pactante, esto es, auténtica vinculación colectiva (*Tarifgebundenheit*). Pos-

teriormente, la LCCS de 1949 —actualmente vigente—, no regula la cuestión, por lo que la doctrina dominante considera que una remisión contractual a un CCS desarrolla exclusivamente eficacia contractual, no normativa. Para otro sector doctrinal, en cambio, aun cuando la remisión de que hablamos no produce auténtica vinculación colectiva, su eficacia sería muy parecida, ya que a través de ella entrarían a aplicarse los preceptos de un CCS con toda su intrínseca eficacia normativa. Von Hoyningen-Huene, tras un detenido análisis de las remisiones legalmente previstas y de las *voluntas legislatoris*, toma por punto de partida en su argumentación lo que para los demás es el punto de llegada: si el efecto normativo consiste en la aplicación inmediata e inderogable de un precepto dado, allí donde pueda distinguirse ese efecto normativo habrá vinculación colectiva, y no simple eficacia contractual del CCS; y, puesto que en varias leyes se dispone la sumisión de las partes contractuales a lo en los CCS dispuesto sobre vacaciones, conservación del salario y plazos de despido, esta remisión *ex lege* produce una propia eficacia normativa, o, en otras palabras, vinculación colectiva en sentido técnico. Pero esta ampliación del ámbito personal del CCS precisa del cumplimiento de dos requisitos, según el autor:

1. La aplicación de todo el complejo normativo sobre vacaciones, conservación del salario y plazos de despido del CCS; pues una aplicación parcial, de sólo algunos preceptos aislados, no producirá eficacia normativa.

2. La aplicación del CCS vigente en el ámbito donde el contrato de trabajo se celebra. Una remisión a las normas sobre vacaciones, conservación del salario y plazos de despido de otro CCS, no produce tampoco eficacia normativa.

Ahora bien: ¿qué ocurrirá cuando las partes contractuales se remiten a un CCS en su totalidad, y no ya sólo respecto a vacaciones, etc.? Del objeto perseguido por las cláusulas de remisión —lograr una normativa unitaria dentro de la Empresa—, deduce el autor que una remisión global a un CCS tendrá asimismo eficacia normativa, lo que le merece calurosos elogios por la garantía que un CCS supone en cuanto a equilibrio y compensación en el conjunto de sus preceptos.

Cuando la remisión se efectúa en un momento de concurrencia de CCS, valdrán los principios doctrinales elaborados al respecto: criterio del conglomeramiento —un solo CCS aplicable— y de especialidad del convenio, fundamentalmente. Otras cuestiones planteadas en torno a la remisión a un CCS, como su ultraactividad a virtud de la remisión, hasta tanto no se pacte uno nuevo, preclusión, caducidad, interpretación, Derecho judicial colectivamente disponible, renuncia, etc., se analizan en la última parte del ensayo, recibiendo soluciones más o menos acertadas.

JUNG: *Del causalismo al finalismo. La nueva ley de Minusválidos como ejemplo para la reflexión en Política Social* (4).

La nueva ley sobre Seguridad de la inserción de minusválidos en el trabajo, la profesión y la sociedad, en vigor des-

de el 1 de mayo de 1974, presenta como característica principal el otorgar la protección por ella regulada a todo minusválido, con independencia de la clase y la etiología de la minusvalidez. Más que por el comentario de los artículos de la ley realizado en el ensayo, el interés que para nosotros presenta estriba en la evolución histórica de esa protección.

La regulación protectora de minusválidos aparece ya en el siglo XVIII, con ejemplos como el Despacho Prusiano para la Asistencia a Oficiales Inválidos, de 1789; el Reglamento Prusiano de Pensiones Militares, de 1825, etc. Pero la necesidad de una especial protección a los minusválidos como problema social de masas aparece sólo durante la primera guerra mundial: surgen en los diferentes Estados Federales una serie de organismos benéficos y asistenciales para los mutilados de guerra a iniciativa privada, ya desde 1915, desembocando en el Comité Imperial para la Asistencia a Mutilados de Guerra, el cual publicó unas directivas en 1917, donde se exponía la necesidad de crear puestos de trabajo para los mutilados sin intervenir coacción legal, aunque pidiendo simultáneamente una ley por la que se estableciera un deber de colocación a los empleadores. El Reglamento sobre empleo de mutilados, de 9 de enero de 1919 obligaba a los empleadores a ocupar el 1 por 100 de sus puestos de trabajo con mutilados de guerra cuya *capacidad de ganancia* hubiera disminuido al menos un 50 por 100; aquel mismo año se elevó el porcentaje de plazas afectadas al 2 por 100, creándose, asimismo, un Comité Federal para mutilados y huérfanos de guerra. La ley sobre Empleo de mutilados, de 1920, introdujo varias novedades, como la del representante de mutilados y la ratifica-

(4) KARL JUNG: *Von der Kausalität zur Finalität - Das neue Schwerbehindertengesetz als ein Beispiel für das Umdenken in der Sozialpolitik*, págs. 161-168. Otros ensayos aparecidos en este mismo número de la revista: Dr. PETER BADURA (Catedrático): *Arbeitsgesetzbuch, Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie* (Código laboral, libertad sindical y autonomía colectiva), págs. 129-138; Dr. HANS GUNTER: *Neues Tarifvertragsrecht* (Nuevo Derecho colectivo), págs. 153-161; Dr. KARL

JOSEF PARTSCH (Catedrático): *Menschenrechte und Fremdarbeiterpolitik* (Derechos humanos y política de trabajadores extranjeros), págs. 168-172.

ción de los despidos de éstos por la Oficina Central de Asistencia.

Hasta la segunda guerra mundial no se producen otras modificaciones importantes. A partir de 1945, proliferan las legislaciones de los Estados Federales en torno al problema, ampliándose, en general, el círculo de personas protegidas, y oscilando el porcentaje de plazas afectadas entre un 2 y un 10 por 100. La ley sobre Empleo de mutilados, de 16 de junio de 1953, buscará sobre todo la unidad jurídica en toda la República Federal, si bien se crean, además, un Instituto de Fondos de Compensación y unas vacaciones complementarias de seis días laborables. Desde esa fecha se va produciendo un *gap* entre el número de plazas ofrecidas y el de mutilados con derecho a ellas, ascendente aquél, descendente éste. La aportación más vistosa en esta evolución hecha por la nueva ley de 1974 será la ampliación del colectivo protegido a los minusválidos, a más de prescindir de las causas productoras de tales situaciones. Como requisitos para la situación de minusválido se exigen por la ley:

- a) Disminución de la capacidad de ganancia al menos de un 50 por 100, y
- b) Domicilio, residencia o empleo como trabajador en la República Federal.

No se requiere, en cambio, una especial declaración administrativa de la minusvalidez, adquiriéndose *ex lege* dicho *status*; en verdad, se exige un certificado oficial, pero no tiene naturaleza constitutiva, sino meramente probatoria.

La nueva ley continúa el sistema preexistente de apelar a la solidaridad de los empleadores —aunque esta vez sin

excepciones a organismos públicos o de otro tipo—, e impone una opción: bien emplear trabajadores minusválidos, bien abonar una cuota compensatoria. Y, así, en Empresas con más de dieciséis puestos de trabajo han de reservar el 6 por 100 de ellas a los minusválidos. Pero ese deber de ocupación es de naturaleza jurídico-pública, no asistiendo al trabajador minusválido un derecho subjetivo a ser empleado por una Empresa en concreto.

La discusión parlamentaria sobre el empleo de las cuotas compensatorias, dividida entre quienes deseaban aplicarlas en general a la inserción del minusválido en la sociedad, y no exclusivamente a su inserción profesional, y los que querían mantener la utilización de las cuotas en el ámbito laboral, sin entrar en el ámbito de la ley de Asistencia Social, se decidió, finalmente, en favor de esta última postura, que ha pasado a la ley.

Se analizan, por último, otros puntos de la ley: la ratificación del despido por la Oficina Central de Asistencia, que ahora ha de ser previa y para todo despido, incluso el extraordinario; la mejorada situación del representante de minusválidos, el cual participa ahora en las sesiones del Jurado de Empresa, aunque sin adquirir la calificación de vocal; la constitución de Comités de Asesoramiento formados por minusválidos en las Oficinas Centrales de Asistencia, y la creación de talleres para minusválidos, con un cuadro de estímulos a los empleadores para que realicen pedidos a estos centros, liquidando una parte de tales pedidos a cuenta de las cuotas de compensación, si bien quedando fuera de la Ley, pendientes de reglamentación por el Ministerio de Trabajo, una gama de difíciles cuestiones respecto a esos talleres.—ANTONIO OJEDA AVILÉS.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 97, núm. 12, diciembre 1974.

PAUL M. RYSCAVAGE: *Measuring union-nonunion earning differences.*

Las diferencias salariales entre los trabajadores sindicados y los restantes trabajadores son justificadas, frecuentemente, por el poder económico de las organizaciones profesionales. Los efectos de la sindicación en los salarios ha interesado, durante años, a los economistas, que han elaborado numerosos estudios empíricos midiendo las diferencias salariales entre unos y otros trabajadores. En el presente artículo, el autor examina y estima estas diferencias, presentándolas de forma general, según raza y sexo, ocupación y ámbito geográfico.

Atendiendo a las ocupaciones, las diferencias más notables se presentan en los *blue-collar*, seguidos por los trabajadores de los servicios; las más pequeñas en los *white-collar*. Así, la diferencia expresada en términos porcentuales, es del 26 por 100 en los metalúrgicos y del 38 por 100 en los transportistas. Por regiones, las mayores diferencias se concentraban en los Estados del Sur (18 a 20 por 100). Oeste Centro (22 por 100) y Montañosos («Mountain State», 18 por 100). Las diferencias menores se localizan en el Estado de New England (5 por 100) y en los Estados del Atlántico Medio (4 por 100). De destacar es el hecho que las diferencias salariales existen también entre trabajadores sindicados según raza. Así, mientras el salario-hora en los blancos sindicados es de cinco dólares, en los negros es de 4,45 dólares (12 por 100 de diferencia).

LENA W. BOLTON: *Bargaining in 1975: oil, maritime, postal talks top light agenda.*

Para 1975, la negociación colectiva se presenta bajo el signo de la incertidumbre. Desde que en abril de 1974 terminó el control de precios y salarios, se ha producido una aceleración en el coste de la vida y un aumento en los niveles de desempleo, evidenciándose, por otra parte, un incremento en la «agitación» sindical. En el presente artículo, la autora analiza, con todo lujo de detalles, el calendario de la negociación colectiva para 1975, deteniéndose de forma especial en tres actividades: refino de petróleo, marítimas y postales.

La negociación colectiva en la actividad de refino de petróleo ha tenido mucha importancia en Estados Unidos, «nación que tiene una insaciable necesidad de energía». La representación de los trabajadores se lleva por la Oil Chemical and Atomic International Union (OCAW), interviniendo algunos Sindicatos independientes. En noviembre de 1974, la OCAW anunció que las pretensiones económicas eran las de un incremento de 1,5 dólar en el salario hora individual, escala móvil de salarios atendiendo al coste de la vida y gastos de los seguros médicos a cargo de las Compañías

En junio de 1975 se abrirán las negociaciones colectivas de la actividad marítima; negociaciones que no ofrecen un clima halagüeño, habida cuenta de los graves problemas por los que atraviesa este sector. Todos los Sindicatos marítimos defienden (con un agudo sentido proteccionista) un proyecto de legislación que prevé que el 30 por 100 de todas las importaciones de crudos de petróleos han de efectuarse en fletes americanos.

De todos los convenios colectivos ame-

ricanos, ninguno afecta a mayor número de trabajadores que el de los Servicios Postales: 605.000 empleados. Los Sindicatos que se sentarán en la mesa de negociaciones con el U. S. Postal Service son cuatro. Las demandas no han sido todavía explicitadas claramente, si bien los delegados están enviando a la central las peticiones recogidas entre los afiliados.

El estudio se cierra con una larga lista de los convenios colectivos que afectan a más de cinco mil trabajadores y que se negociarán en 1975. La relación noticia del nombre del empresario, del Sindicato, número de trabajadores, comienzo de las negociaciones y previsiones económicas. Entre todos los convenios colectivos enumerados, cabría citar: en el ramo de alimentación, el de Armour and Co. (negocia la Teamster y afecta a 55.000 trabajadores); en el textil, el que ha de negociar el Ladies' Garment Workers (103.000 empleadas), y en industrias básicas, la Steelworkers, que ha de negociar diversos convenios que afectarán a más de 400.000 trabajadores.

ALLAN P. BLOSTIN: *Steelworkers review constitution, remove dues ceiling.*

Alrededor de 4.300 delegados representantes de 1,4 millones de miembros del «United Steelworkers of America», se han reunido durante los días 23 a 28 de septiembre en Atlantic City. Los delegados han aprobado diversas modificaciones a su constitución, relativas a las cotizaciones mensuales y a la distribución entre el Sindicato internacional, los Sindicatos locales y los fondos de huelga.

Desde 1968, la cotización sindical mensual era equivalente al salario de dos horas de trabajo, con un tope mínimo de cinco dólares y máximo de diez. Los primeros cinco dólares se distribuían equitativamente entre el Sindicato internacional y el Sindicato local, y el exceso

entre aquéllos y el fondo de huelgas. En la actual convención, se acordó mantener la cotización mínima, pero variando la distribución que excediera de ella: 40 por 100 al Sindicato internacional, otro 40 por 100 al local y 20 por 100 al fondo de huelgas. En junio de 1974 este fondo contaba con setenta y seis millones de dólares. Otros acuerdos fueron los de incrementar los sueldos de los altos cargos del Sindicato: presidente (de 60.000 a 75.000 dólares), vicepresidente (de 42.500 a 55.000) y directores de distrito (de 25.000 a 35.000).

Otros artículos aparecidos en este número son: «New measures of wage-rate change», de Víctor J. Sheifer; «Has the potential output of the U. S. economy been misstated?», de Edward F. Denison, y «The 1972-73 Consumer Expenditure Survey», de Michael D. Carlson.

Vol. 98, núm. 1, enero 1975.

DAVID A. LEVY: *State labor legislation enacted in 1974.*

En el presente artículo, el autor pasa revista a la legislación dictada por los distintos Estados en materia laboral. En este sentido, comienza señalando que tal vez la mayor actividad se haya efectuado en el campo del salario mínimo. En mayo de 1974 aumentó el mínimo federal, lo que tuvo como efecto que en veintiséis Estados se incrementara igualmente. Importantes fueron los esfuerzos para erradicar la discriminación en el empleo. Así, en New Hampshire se aprobó una enmienda constitucional prohibiendo discriminación por razón del color, raza, sexo, credo religioso u origen nacional. En ocho Estados se aprobaron leyes en contra de la discriminación de los inválidos. En materia de sanidad fueron diversos los Estados que tuvieron que adecuar sus legislaciones a la ley federal. South Dakota aprobó una nueva «Labor

Relations Act» para el sector privado, y Florida e Iowa lo hicieron para el público.

El artículo, tras estas consideraciones de carácter general, enumera las principales innovaciones habidas en todos y cada uno de los Estados americanos, distinguiendo la legislación por razón de la materia: salarios (en Alaska el mínimo se elevó a 2,60 dólares, en el distrito de Columbia a 2,40, en Lousiana a 2,50, etcétera), legislación antidiscriminatoria, salud y seguridad en el trabajo, relaciones industriales, trabajo en la agricultura, trabajo de menores, de emigrantes, jornada de trabajo, servicios de colocación, etc.

FLORENCE C. JOHNSON: *Workers' compensation laws. Change in 1974.*

En el presente artículo, el autor examina la legislación de carácter estatal dictada en 1974 en materia de Seguridad Social; legislación que, aún teniendo importancia, no ha llegado a acoger plenamente todas las recomendaciones en su día efectuadas por la National Commission.

Por lo que respecta al nivel de prestaciones, la NC recomendó que éstas fueran equivalentes al menos a dos tercios del salario semanal medio estatal en julio de 1973, alcanzando el 100 por 100 en julio de 1975. Para adecuarse a tales recomendaciones, seis Estados alteraron el método de fijación de prestaciones. En el mismo sentido, fueron numerosos los Estados que han ido ampliando progresivamente el ámbito subjetivo de su sistema de Seguridad Social. En unos casos, generalizando la presunción de dependencia de la viuda; en otros, extendiendo las prestaciones por muerte a las esposas supérstites hasta el fallecimiento de

éstas o hasta que contraigan segundas nupcias, así como a los hijos menores de veinticinco años, siempre que éstos acrediten encontrarse en instituciones educativas.

Atendiendo al ámbito geográfico, el nivel de prestaciones es muy variable, si bien se aprecia que todos los Estados las han incrementado. En términos absolutos, los Estados que conceden mayores prestaciones son California (máximo, 119 dólares semanales), Montana (137), Oregón (133) y Washington (129); las inferiores corresponden a Arkansas (66), Mississipi (63) y Nuevo México (75).

ROBERT N. RYAN: *A report on self-employed Americans in 1973.*

En 1973, uno de cada doce americanos era trabajador por cuenta propia. La cuarta parte de éste total de 7,2 millones trabajaba en la agricultura; otras actividades importantes eran la construcción, el comercio y los servicios varios. Por lo que se refiere a los niveles económicos, en 1973 el 16 por 100 de los trabajadores por cuenta propia ganaban menos de cuatro mil dólares (frente al 5 por 100 de los trabajadores por cuenta ajena); sin embargo, el 32 por 100 ganaba más de quince mil dólares anuales (19 por 100 entre los trabajadores por cuenta ajena).

* * *

Otros artículos contenidos en el presente número son: «Labor and the economy in 1974», por Catherine C. Defina; «State unemployment insurance change in 1974», por Joseph A. Hickey, y «Children of working mothers, March 1974», por Elisabeth Waldman.—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 5, mayo 1973.

Derecho económico y profesional:

Abre esta sección de la revista que comentamos un artículo de Jean-Bernard Rivain titulado «Hacia una semana modular». El autor propugna, en base a una muy variada serie de razones, la sustitución de la semana tradicional de siete días por la que llama semana «modular», expresión ésta que, en sus propias palabras, implica «una serie de jornadas en la que el número de días de trabajo es múltiplo del número de días de ocio».

Jacques Vernerey —«Jurisprudencia comentada»— hace un estudio de la sentencia del Tribunal de Casación de 13 de junio de 1972, recaída en materia de arrendamientos rústicos.

Alfred Sauvy cierra la sección con un artículo dedicado al estudio de la situación económica en el que bajo el título «Desigualdad y luz» («Inégalité et lumière») aborda la necesidad gubernamental de detectar (sacar a la luz) las graves desigualdades de renta que afectan a la población francesa y de buscar los medios para remediar la situación.

Trabajo:

Constituye la base de esta sección un estudio de Gérard Caplat titulado: «Un giro en las relaciones sociales en Gran Bretaña: La ley de Relaciones industriales de 1971».

El autor parte de la base de que la evolución legislativa de la mayoría de los países occidentales en materia de rela-

ciones laborales o sociales se orienta en el sentido de reconocer nuevos derechos a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

Frente a esta orientación legislativa general —señala el autor— la «Industrial Relations Act», 1971, sigue un camino opuesto: salvo en materia de despido (tema en el que la ley supone un avance con respecto al derecho anterior al introducir la noción de *despido injusto*), la llamada ley Carr es una norma restrictiva en materia social, que supone una considerable limitación de los derechos sindicales y, lo que es más importante, implica un cambio radical en el sistema británico de relaciones colectivas de trabajo.

En efecto, en lo que a dichas relaciones respecta, el sistema jurídico tradicional, basado en la libertad de los protagonistas, es sustituido por otro, basado en la decisión autoritaria y en la limitación de las prerrogativas de los Sindicatos. Los convenios colectivos para la ley del 71 ya no son meras «deudas de honor» sin fuerza obligatoria para las partes, como ha venido siendo la posición constante del Derecho inglés al respecto, sino que, una vez firmados, se impone a éstas en cuanto signatarias de un contrato, hasta el punto de que el incumplimiento del convenio (o de la decisión paritaria que, en su caso, le sustituya) se considera como una práctica laboral ilícita (*unfair industrial practice*).

La ley impone, asimismo, restricciones a los Sindicatos que implican una notable variación con respecto al Derecho anterior. Así, se prohíben las cláusulas de monopolio sindical (las llamadas *closed shop*, que implican que sólo pueden ser contratados en una Empresa los trabajadores afiliados al Sindicato benefi-

ciario de la cláusula). Se permiten, por el contrario, las cláusulas de solidaridad (*agency shop*), que otorgan un plazo a los trabajadores contratados en una Empresa para adherirse al Sindicato beneficiario o, en su caso, pagar las cuotas correspondientes aún sin afiliarse al mismo.

Igualmente se obliga a los Sindicatos a constituirse en Sindicatos registrados (*registered unions*), pues sólo éstos pueden actuar legalmente (sólo ellos pueden declarar una huelga legal, por ejemplo).

En resumen, para el autor, la ley de Relaciones industriales de 1971 (adoptada por iniciativa del Gobierno conservador) se distingue fundamentalmente de los textos precedentes en que «en lugar de aportar una nueva piedra a un edificio en construcción, lo destruye y lo sustituye por otro», suponiendo, en materia de relaciones colectivas de trabajo, una ruptura total con el pasado.

Junto al estudio anterior, completan esta sección las aportaciones de Jean Savatier («Jurisprudencia comentada») y Guy Caire («La situación social»).

Seguridad Social:

Cubren la sección final de la revista un estudio de Antoinette Catrice-Lorey, en el que recoge los resultados de una encuesta que la autora ha realizado sobre «Atención al público en la Caja Central de Prestaciones Familiares de la región parisina» en el Centre de recherches en sciences sociales du travail de la Universidad de París (CRESST) y un comentario a una sentencia del Tribunal de Apelación de Montpellier de 1 de julio de 1971, debido a Jean François Lachaume.

Núm. 6, junio 1973.

Derecho económico y profesional:

Huguette Mayer nos ofrece un estudio sobre la «Evolución del derecho de las

profesiones liberales». Como punto de partida la autora nos dice que ejerce una profesión liberal «toda persona que de manera independiente y sin nexo alguno de subordinación, pone sus conocimientos y facultades al servicio de otra mediante un esfuerzo en el que predomina la actividad espiritual». La autora acepta la afirmación de Savatier de que en la era actual —«la era del capital y la socialización», en sus propias palabras— la concepción clásica de las profesiones liberales adolece de desorientación. En su opinión, la problemática que se ofrece a los profesionales liberales es la búsqueda de una modernidad en la configuración de sus profesiones, lo que implica la búsqueda de un «estatuto jurídico y social que les permita adaptarse al progreso científico y técnico, a las transformaciones económicas y sociales del mundo actual, salvaguardando al propio tiempo el "espíritu" de sus profesiones».

En esta evolución del Derecho referente a las profesiones liberales, la autora se centra en dos tendencias que considera las más relevantes: de un lado, la tendencia existente a sustituir el ejercicio individual de la profesión por un ejercicio colectivo o social de la misma, y de otro lado, la entrada en juego de la noción de servicio público en la organización de las profesiones liberales.

Completa esta primera parte de la revista un análisis de la decisión del Consejo de Estado de 1 de diciembre de 1972, debido a Mme. Grevisse, que se nos ofrece bajo el título de «Derecho sindical y deber de reserva de los magistrados».

Trabajo:

Bernard Mery aporta un artículo, «La práctica de los índices en los convenios colectivos», bajo cuyo título estudia la permanente preocupación de los trabajadores por mantener intacto el poder

adquisitivo de sus salarios, que se ve continuamente amenazado por el aumento del coste de la vida; preocupación que ha dado lugar a la introducción en los convenios de cláusulas de revalorización salarial automática de acuerdo con el índice de aumento de los precios como medio de impedir lo que el autor llama la «permanente erosión» que pesa sobre los salarios.

El autor esboza, en primer lugar, el marco jurídico de desarrollo de estos «índices» desde la promulgación de la ley de 11 de febrero de 1950, restauradora de la libertad contractual en la fijación de salarios (con la sola limitación derivada de la institución de un salario mínimo), pasando revista a las Ordenes de 31 de diciembre de 1958 y 4 de febrero de 1959, que prohibieron el establecimiento de cláusulas de revalorización automática de los salarios, ya fuere en función de las variaciones del SMIG o en función del aumento del coste de la vida; a la sentencia de 17 de diciembre de 1964 del Tribunal Superior de Arbitraje que interpretó dichas Ordenes en el sentido de que «lo que está prohibido es la *automatización* de los índices y no la elevación de los salarios para adaptarlos al coste de la vida»; hasta llegar a mayo de 1968, momento en que las cláusulas de revalorización de los salarios, de acuerdo con índices de aumento de precios, de ser excepcionales pasan a convertirse en cláusulas normales en los convenios colectivos.

En una segunda parte, el autor nos indica cuál es el estado actual de la utilización de «índices» en Francia y cuáles son los más frecuentemente utilizados para la revisión salarial en el marco de los convenios colectivos.

H. F. Koechlin, en «Reflexiones sobre la nueva legislación de formación continuada», hace un análisis de la ley 575/71 de 16 de julio y de sus normas de des-

arrollo, normativa que recoge la regulación legal sobre la materia.

En una primera parte, analiza las características generales de estas normas, indica cuáles son los sujetos destinatarios de las mismas (trabajadores, empresarios, instructores y el propio Estado) y realiza una apreciación de conjunto sobre las reglas aplicables a la formación profesional.

En una segunda parte, estudia las conexiones entre la formación continuada y diversas ramas del Derecho, concretamente el Derecho constitucional, el administrativo, el fiscal y, sobre todo, el Derecho del Trabajo.

Concluye esta sección de la revista con un comentario de Jean Savatier sobre «Jurisprudencia reciente en materia social».

Seguridad Social:

«Prestaciones familiares y actividad profesional», por Jacques Hochard. En este trabajo se estudian las relaciones entre el derecho a las prestaciones familiares y el ejercicio de una actividad profesional, relaciones que, se nos dice, son «algo más que un problema de actualidad administrativa». El autor aborda como cuestión fundamental el saber si es normal, en el plano de los principios, que el derecho a ciertas prestaciones familiares esté ligado al ejercicio de una actividad profesional, estudio que realiza mediante: 1) el análisis del Derecho positivo vigente; 2) la investigación de las razones económicas, históricas o administrativas que justifican la subordinación entre prestaciones familiares y actividad profesional; 3) la búsqueda de los argumentos que puedan oponerse a esta subordinación; 4) la investigación de las posibles soluciones.

«El proyecto de impuesto negativo en Gran Bretaña», por Clément Michel. El autor comenta el «libro verde» sometido

al Parlamento por el canciller del Exchequer y el ministro de Trabajo. Libro en el que, partiendo de la base de que existen numerosos ciudadanos que por un lado reciben prestaciones sociales (prestaciones de ayuda familiar o pensiones, por ejemplo) a cargo del Tesoro, y, por otro, son sujetos pasivos en el impuesto sobre la renta, se trata de simplificar trámites actuando por diferencias, es de-

cir, que el ciudadano ingrese en el Tesoro el débito que resulte de deducir de su deuda por el impuesto sobre la renta las prestaciones que deba recibir, o, por el contrario, que el Tesoro pague al ciudadano la diferencia contraria en su caso.

Cierran esta sección unos comentarios jurisprudenciales debidos a Yves Saint-Jours y Edouard Maurel.—JESÚS MARÍA GALIANA MORENO.

I T A L I A

RIVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

Marzo 1974, núm. 1.

El primer fascículo de 1974 dedica cuatro estudios a temas laborales. Sólo mencionaremos de pasada dos de ellos por ser de interés marginal para el lector español. En primer lugar, un comentario de actualidad debido a Romagnoli («Le 150 ore: un programma per l'università», páginas 267-271), que analiza la posibilidad de utilizar en el marco universitario el permiso retribuido de estudios previsto en el convenio colectivo de los metal-mecánico de 1973. Sostiene que la conquista contractual de las 150 horas no debe suponer sólo la concesión a los trabajadores del derecho a utilizar las instituciones docentes tal y como son y apropiarse así de la «cultura oficial», sino que debe incluir también el derecho de los trabajadores a refundir esa cultura, autogestionando en el interior de la institución docente «normal» cursos con contenidos formativos vinculados a la experiencia concreta e inmediata del trabajo y a los conflictos en la fábrica. Como testimonio expone un plan concreto de un curso elaborado por un colectivo que funciona en la Universidad de Bolonia.

El experimento ha tropezado con dificultades tanto en la búsqueda de docentes que puedan adaptarse a esta nueva tarea como por la acumulación del amplio material didáctico que la experiencia requiere.

En segundo lugar, la nota de Laretta Durigato («Il bene protetto nella disposizione dell'art 28 comma 4.^a dello statuto dei lavoratori», págs. 179-187). El artículo 28 del estatuto es objeto de nuevo de atención de un estudio; en este caso se trata de un examen de su párrafo cuarto, que prevé, para el caso de rehusar del empleador a obedecer el acto judicial que le ordena el cese de la conducta antisindical, la posibilidad de una sanción penal, remitiendo para ello al artículo 650 del Código penal. Esta reacción penal, protectora de los genéricos derechos sindicales ha dado lugar, por su novedad y por su dificultad de aplicación, a dudas y a contrastes doctrinales que la nota examina. El trabajo se plantea en concreto cual es el bien tutelado por el precepto, si la orden del juez o los derechos de libertad y de actividad sindical. La autora estima que el deber que cualifica la conducta omisiva del empleador se pone en relación con los fines que la norma persigue al imponer aquel deber de actuar, fines que no pueden ser otros que los del propio artículo 28, la repre-

sión de la conducta antisindical del empleador. Ello le sirve para hacer precisiones sobre quien sea el sujeto pasivo del delito.

Mayor interés para el lector español, y por eso merecedores de una atención más detenida, son los estudios de Romagnoli sobre el papel del Sindicato en el nuevo proceso de trabajo, y el de Fianza sobre el despido por hechos concluyentes.

M. FIDANZA: *Considerazioni in tema di licenziamento per fatti concludenti*. Páginas 230-257.

La introducción en 1970 en Italia de un sistema de estabilidad real no deja de influir tanto en un replanteamiento de las justas causas de despido como en los poderes empresariales de modelar y modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, ya que la supresión de la libertad de despido hace desaparecer también la admisión de pactos y situaciones hasta ahora intuitivamente admitidas por resolverse en un «minus», respecto al despido. Los Tribunales de Instancia han tenido ocasión de resolver casos de este tipo y han tendido a equiparar al despido, y tratarlos como tal, diversas conductas del empleador tendentes a modificar o suspender unilateralmente el contrato de trabajo. Estos casos son el punto de partida de la indagación que el autor se propone.

Fianza sostiene que debe replantearse el tema de la conducta concluyente del empleador asimilable al despido, puesto que el despido también puede realizarse por una conducta concluyente. De acuerdo a la doctrina civil lo significativo en la conducta concluyente no es tanto la intención del sujeto «emitente», sino el hecho voluntario que permita de por sí una unívoca interpretación. Debe existir una coherencia entre la conducta individual y la confianza que de la conducta

normal deba derivarse, sin que al receptor deba imponerse la carga de interpretar la conducta de la contraparte, en nuestro caso para extraer de ella la eventual intención de despedir. Se debe reconocer que el despido puede operarse mediante actos concluyentes, pero sólo si son verdaderamente unívocos y contrasten absolutamente con la voluntad de mantener viva la relación. Cuando esto suceda, el trabajador puede legítimamente entender la conducta del empleador como despido por hechos concluyentes y, consecuentemente, ejercitar la correspondiente acción de despido. Lo decisivo aquí es la objetiva actitud significativa de la conducta del agente (el empleador) que prevalece incluso frente a formales reservas o protestas, sin que sus efectos sean por así decirlo revocables una vez llegado al conocimiento del trabajador, como intento resolutorio, y ello, incluso sin que se haya producido una interrupción de hecho de la prestación, ya que no puede admitirse que la mera prosecución de la prestación por parte del trabajador obedeciendo las nuevas disposiciones impartidas por el empresario, equivalga a su aceptación.

Ya ante situaciones de este tipo y dentro de la ley de 1966, la doctrina había tendido aplicar a la dimisión por justa causa por culpa del empresario la indemnización correspondiente al despido justificado. Sin embargo, esta tesis tiene ciertos límites, pues el régimen jurídico del despido injustificado no es aplicable enteramente a la dimisión provocada; de ahí que el autor proponga una nueva interpretación más favorable al trabajador en el sentido de que una serie de situaciones que traen consigo una interrupción de hecho de la relación de trabajo, aun sin una declaración formal de despido, se asimilen en base a la conducta concluyente del empleador, a despidos por hechos concluyentes. De esta forma, una serie de supuestos entendidos hasta ahora como dimisión justificada, más co-

rectamente habrá de entenderlos como despidos por hechos concluyentes, y ello cuando la conducta del empleador configure una ruptura fundamental del contrato «*evincing an intention to repudiate the contract*». Frente a ella el trabajador en base al artículo 18 y siguiente podrá obtener la reintegración de la originaria posición en el trabajo y conseguir el resarcimiento del daño, logrando además que no pueda considerarse su continuación en el trabajo como aceptación tácita de las nuevas condiciones (admisión que, en otro caso, debería estimarse condicionada a que el hecho del empleador se declare legítimo).

Por otro lado, como la conducta empresarial equivale a despido, es legítima la abstención del trabajo del trabajador, y su dimisión formal en su caso debe entenderse como mero reconocimiento del intento extintivo del empleador.

En una serie de hipótesis los Tribunales de Instancia han estimado como verdaderos y propios despidos a determinadas conductas empresariales que suponían alteraciones sustanciales unilaterales de las condiciones en que el trabajo se prestaba (desclasamiento, traslados, etc.). A estos supuestos debe aplicarse la figura de la denuncia modificativa (*Aenderungskündigung*) en el empleo y de las limitaciones legales al *ius variandi*. En la construcción clásica germánica la denuncia modificativa significa el ejercicio por el empleador del poder de despido para inducir al trabajador una modificación de condiciones de trabajo, poniéndolo en la alternativa de perder el puesto de trabajo (por eso es un despido condicionado a la aceptación de la modificación). Esta hipótesis de despido modificativo explícito, muy rara en la práctica, puede trasladarse al despido modificativo por hechos concluyentes, individualizable, cuando se verifiquen determinadas hipótesis, en la actuación de hecho de la modificación por parte del empleador, y

ello siempre que del contexto pueda derivarse una voluntad alternativa de despido en caso de falta de aceptación de la modificación.

Esta denuncia modificativa puede incluso configurarse como despido por justa causa o justificado motivo. En principio puede decirse que será justificada la denuncia modificativa en el caso de que, no aceptada la modificación, el despido mismo aparezca como justificado. Pero lo deseable sería una comunicación escrita de la propuesta de modificación acompañada de un preaviso del despido para el caso de no aceptación. Si no lo hace y procede unilateralmente a la modificación, el trabajador puede considerarse despedido en ausencia de otras circunstancias que supongan lo contrario. Recientemente, la jurisprudencia admite el rehúse inmediato de la prestación en caso de modificación unilateral y el acudir de inmediato a la autoridad judicial, con ello su buena fe demostrada le exculparía de consecuencias perjudiciales de la declaración judicial de la legitimidad de la conducta del empleador, y se permite una solución distinta a la tradicional de obedecer o dimitir.

En efecto, no basta proteger al trabajador en el caso de extinción, sino que, como señala el autor, corresponde a las exigencias de claridad en las relaciones entre las partes y de tutela del deudor de trabajo un modelo de relaciones sindicales que prevea la inmediata reacción del trabajador interesado en caso de ilegítima introducción de nuevas disposiciones laborales. Es insuficiente la reacción consistente en negarse a la prestación deforme, pero es más consistente la hipótesis en la que el trabajador aun continuando la prestación deforme recurre al juez, incluso en base a la ilegitimidad del despido y con ello consiguiendo se declare la ilegitimidad de la conducta empresarial y vuelvan las cosas a la posición de trabajo originaria.

La nueva normativa supera la regulación colectiva que sólo preveía garantías patrimoniales a favor del trabajador en tales casos, estimando el autor que éstas sólo entrarán en juego cuando la conducta como tal del empleador sea justificada, en otro caso el trabajador podrá considerarse ilegítimamente despedido y, en consecuencia, actuar judicialmente.

U. ROMAGNOLI: *Il ruolo del sindacato nel nuovo processo del lavoro*. Págs. 154-173.

En diversas ocasiones se ha ocupado Romagnoli de la conexión entre la tutela sindical y judicial de los intereses laborales, demostrando condiciones excepcionales para el examen a fondo del sistema italiano de relaciones laborales. Muy conocidas son sus investigaciones históricas sobre la evolución del pensamiento jurídico sindical italiano, recogidas ahora en el volumen editado por Il Mulino, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto* (Bologna, 1974). Relativamente reciente es su conocida monografía *Le associazioni sindacali nel processo*, publicada en 1969. Uno y otro material los utiliza en el presente estudio, que originariamente sirvió como relación para una mesa redonda sobre el nuevo proceso de trabajo que tuvo lugar en Florencia en 1974. Las nuevas leyes, tanto el estatuto como la reforma del proceso de trabajo, han supuesto en Italia un replanteamiento global de temas relativamente abandonados y un cambio de clima que requiere una valerosa auto-crítica fundada sobre el juicio histórico, único modo de liberarse de la carga del pasado. De acuerdo con esta idea desarrolla un amplio examen histórico, antes de entrar en el significado, los límites y la tipología de la intervención del Sindicato en el nuevo proceso de trabajo.

En Italia no ha existido una política sindical consciente de uso judicial de la normación laboral, o lo que es lo mismo,

ha habido una sistemática subvaloración del momento jurisprudencial en la formación del Derecho del Trabajo. Ello ha impedido al Sindicato gestionar los litigios laborales en una perspectiva estratégica de utilización de la tutela judicial diversa de la obtenible mediante la mediación del abogado que recomienda a los propios afiliados. El abogado raramente desarrolla una política de defensa de su patrocinado, homogénea con la política sindical sobre la misma materia, lo que interesa es que su defendido gane, siendo irrelevante para él el principio jurídico en que se base la sentencia y su conexión con la orientación sindical. Pero no puede culparse al abogado esta disociación entre el aspecto técnico-jurídico y el político-sindical, pues ello es consecuencia de la función técnica y el empeño técnico-profesional del abogado del que es consecuencia su desresponsabilización política. El Sindicato no ha tomado las medidas necesarias para orientar y controlar políticamente la demanda de justicia, y por otro lado, la jurisprudencia ha sido manifiestamente contraria a ir más allá del aspecto individual del conflicto que examinaba y ha cerrado al Sindicato las puertas del proceso, negándole la calidad formal y la legitimación sustancial para intervenir en la formación de la específica solución de la controversia individual, y sólo muy parcamente ha permitido una intervención limitada de carácter adhesivo en algunos casos, pero siempre de forma colateral y subordinada respecto al trabajador. Tampoco ha puesto en juego el derogado artículo 444 c. p. c., que preveía la posibilidad de un interrogatorio informativo de los Sindicatos, y ello por estimar la disposición como contaminada de corporativismo, con lo que se reforzaba la tradición liberal de aislar al trabajador singular, reacia históricamente a toda sindicalización de las acciones judiciales ejercitables para la tutela de los derechos individuales del trabajador.

La legislación procesal corporativa no deja de tener precedentes, pues muchos estudiosos señalaron la necesidad de permitir al Sindicato de actuar judicialmente para conseguir, incluso en el plano individual el cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo, y ello por la pluriofensividad ínsita en ese cumplimiento patronal. Pero mientras que estas propuestas no encontraron eco en las primeras leyes procesales de trabajo, va a encontrar un tímido reflejo en la legislación procesal fascista, que reconocía la necesidad de que la autonomía colectiva actuara más allá de la mera fase inicial de pacto colectivo, aunque no llegaba a reconocer la legitimación del Sindicato para sustituir procesalmente al trabajador ejercitando las acciones que competen a éste. En todo caso la legislación sindical había instituido una articulada conexión entre poder contractual colectivo, derecho de acción en juicio ante la Magistratura del Trabajo y derecho de intervención del Sindicato en el proceso instaurado mediante una acción individual fundada sobre el incumplimiento del convenio colectivo, y ello para exigir responsabilidad civil al empleador incumplidor. Esta responsabilidad individual algo anacrónica derivaba de la falta de fuerza coactiva del propio convenio, dándose la paradoja de un sistema público de contratación, disciplinado en su garantía de acuerdo a normas civiles.

La legislación corporativa en la materia se limitó a cerrar un ciclo abierto, dando respuesta a una exigencia surgida ya durante la formación de un sistema jurídico sindical privado, conectable con el que nacerá tras el fascismo. La defascastización del Código de Proceso civil muestra en qué medida el régimen fascista dejó sin cambio la estructura de fondo de la sociedad y cómo, por otro lado, lo que viene a hacerse es dejar fuera del proceso a las asociaciones sindicales, estimándose vinculados al régimen

caído las posibilidades de actuación sindical en el proceso. Con ello se olvidó la tendencia evolutiva precedente y que en la disciplina del fenómeno sindical corporativo confluyeron instancias, tendencias o aspiraciones conexas no necesariamente con el fascismo, sino con el sindicalismo como tal. Sólo un prejuicio, la denegación de la capacidad procesal activa, podía impedir al Sindicato precorporativo de actuar judicialmente, pero ahora la evolución de la disciplina de los entes de hecho debe permitir al Sindicato poscorporativo a activar la tutela jurisdiccional y en su propio interés, frente al empleador para que observe, a nivel de Empresa, el convenio colectivo, ya que las controversias de esta naturaleza son a un tiempo colectivas e individuales. Esta verdad elemental ha estado bloqueada por dos circunstancias: por un lado, por una interpretación incorrecta del artículo 39 de la Constitución respecto al registro de los Sindicatos (que sólo tendrá efecto respecto a la contratación *erga omnes*); por otro lado, por el *travesti* sufrido por el Instituto de la intervención sindical en el proceso durante la fase corporativa, al colocarse el Sindicato en una situación paralela a la del ministerio fiscal, como auxiliar del juez al que sugiere desinteresadamente un proyecto de sentencia conforme a la que estime sea la voluntad del derecho objetivo. Esta colaboración neutra para un fin superior de justicia es mantenida por algunos hasta nuestros días, y como irreal da lugar a que en la experiencia judicial el Sindicato permanezca siendo un desconocido.

Con la reforma de la normativa sobre el proceso de trabajo el legislador no ha querido imitar las estructuras procesales de la época corporativa, en la medida en que la intervención sindical en el proceso (mediante informaciones y observaciones orales o escritas atinentes al mérito de la causa) coincide con la salida del ministerio fiscal, inútil en la práctica.

Con ello ha emergido un principio nada corporativo: se ha cesado de creer que la solución jurisdiccional de las controversias individuales de trabajo se vinculen a un interés general de carácter público, sino que se conecta sólo con un interés colectivo privado cuyo titular es el Sindicato, independiente de los poderes públicos.

No puede subvalorarse el papel asignado al Sindicato, pues, aunque su intervención no sea necesaria, la idea de fondo sigue siendo la de que la *litis* no puede ser adecuadamente decidida sin la prospección de interés que el Sindicato allí atribuya, por lo que éste intentará influir en el debate procesal de forma que la sentencia sea solidaria y homogénea con la estrategia de desarrollo de la acción sindical, intentando una conexión entre la política del (Derecho del) trabajo que se elabora en el ámbito de la autonomía colectiva y el actuable en las Salas de Justicia. El papel, por tanto, no es marginal y debe ponerse en guardia contra los riesgos de la subutilización o de la traición de la función sindical en el proceso de trabajo. Ello sucedería, sobre todo, si se quisiera equiparar las informaciones y observaciones del Sindicato a una mera prueba testifical, lo que sería incorrecto ya que significaría extraer la función real de un Instituto jurídico de su accidentalidad formal. La actuación del Sindicato no se limitará a dar informaciones sobre hechos expuestos por las partes, sino que puede formular observaciones sobre los mismos, suministrando al juzgador, poniendo las premisas para una buena «decisión», un mayor número de elementos de juicio, un conjunto de datos cognoscitivos, valorativos y extralegales que es difícil clasificar como material probatorio en sentido técnico. Con ello habrá un saludable correctivo de la tradicional dialéctica abogados-magistrados que favorece la sobrevaloración del acto meramente jurídico,

y aunque no sea vinculante el juez adquirirá una plena conciencia del impacto de su decisión sobre el sistema de relaciones sindicales.

Dos son las posibles formas de intervención sindical o que el Sindicato intente servirse del proceso individual originado por el incumplimiento del convenio colectivo para hacer valer una acción propia, ejercitable en un diverso proceso, o que el Sindicato intervenga en el mismo proceso individual, a petición de las partes o el juez, para exponer «informaciones y observaciones». El instrumento procesal utilizado es bien distinto, pero el interés sustancial del Sindicato no cambia, sólo cambia el modo como el Sindicato lo proyecta ante el juez.

Un caso residual es cuando la *litis* no hace referencia directa e inmediatamente a la aplicación de normas colectivas. Si en ese proceso individual se discute sobre derechos fundamentales de libertad sindical, el Sindicato está legitimado para actuar en base al estatuto de los trabajadores. Fuera de este caso, y la hipótesis es limitada, la intervención sindical tendrá esencialmente la finalidad de evitar un precedente judicial que pueda condicionar negativamente la negociabilidad de la materia controvertida en la perspectiva de una expansión del área de la contratación colectiva. La experiencia dirá si es amplia o modesta el margen de actuación sindical que prevé el nuevo proceso de trabajo. — MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO.

REVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 1, enero-marzo 1974.

SANTORO-PASSARELLI: *Sindacato e Funzione Pubblica*. Págs. 6-10.

La situación actual del Sindicato frente al Estado puede resultar paradójica. De un lado, jurídicamente, rechaza cualquier

mecanismo que sea distinto de los que se utilizan por el Derecho privado. De otro, es innegable que, paralelamente a la crisis de los partidos políticos, el Sindicato se está convirtiendo en el protagonista de gran parte de la actividad pública, no sólo económica, sino también política y social: las grandes reformas en las que se encuentra comprometido, son reformas de naturaleza social o política.

Esta situación, cuyos efectos se traducen en una institucionalización de las consultas del poder público al Sindicato y condicionamientos de éste hacia el primero, puede cristalizar en una disminución de libertad como organismo privado, o en la ruptura del precario equilibrio entre los poderes públicos y la fuerza sindical. Por otra parte, si el Sindicato acaba siendo absorbido por el Estado, pasando a integrar sus estructuras, «perdería con ello su propia esencia, dejaría de ser él mismo», dada la sustancial incompatibilidad entre función pública directa y libertad sindical de organización y de acción.

Sólo un Sindicato fuerte y con suficiente cohesión, puede superar las situaciones a que su dinámica conduzca, evitando cualquier forma de integración en el Estado. La lucha por la unidad sindical encuentra aquí gran parte de su fundamento.

En Italia la Constitución ha reconocido al Sindicato las funciones de contratación a nivel colectivo y la actividad —típicamente de lucha— de tutela de los intereses profesionales colectivos. Sin embargo, volviendo sobre lo anterior, la función «real» que el Sindicato desempeña en este país se asemeja, con mucho, al «ejercicio» de una función «informal» de consulta, o mejor, de iniciativa y control correspondiente a funciones «formalmente» públicas.

La situación es contradictoria: un organismo privado incluso sin personalidad jurídica asume funciones públicas. Al

jurista, sin embargo, no le pasa inadvertida la posibilidad de que el fenómeno cristalice en una función pública jurídicamente asumida por el Sindicato, a quien se le reconoce al mismo tiempo el correspondiente poder.

La frase expresada por un sindicalista, «Los Sindicatos negocian las leyes», resulta muy descriptiva de esta situación.

GIUSEPPE TAMBURRINO: *I diritti sindacali e la loro tutela nello statuto dei lavoratori*. Págs. 10-39.

El Estatuto de los trabajadores recoge los derechos sindicales en los títulos II, III, bajo los epígrafes genéricos de «La libertad sindical» y «La actividad sindical», respectivamente. En cada uno de ellos aparecen contempladas las situaciones concretas a que da lugar el ejercicio de estos derechos. Situaciones que afectando a la dinámica de funcionamiento de las asociaciones sindicales —es decir, nacimiento, desarrollo, organización y funcionamiento—, constituyen una categoría específica que puede calificarse de derechos subjetivos absolutos.

Por otra parte, junto al reconocimiento de derechos, sustanciales y como es característica de los derechos subjetivos perfectos el estatuto de los trabajadores ha establecido también una tutela específica ante la jurisdicción ordinaria en orden al ejercicio de cada una de las situaciones reconocidas.

Estos derechos subjetivos son también colectivos en función de la naturaleza del interés a que se refieren (interés colectivo, como «interés supraindividual que no es una suma sino una síntesis de los individuales»). De aquí la consecuencia de que la titularidad de los derechos —derechos a la libertad y a la actividad sindical—, es reconocida exclusivamente a las asociaciones y no al trabajador como individuo.

En cuanto a la determinación de cuáles sean las entidades a las que se reconoce dicha titularidad, el estatuto plantea una doble posibilidad: de un lado, el reconocimiento de la existencia de un movimiento de base y espontáneo por parte de los trabajadores de la Empresa, y el consiguiente derecho de éstos de constituir asociaciones sindicales en el seno de ellas (art. 14). De otro, la existencia de representaciones del Sindicato en la Empresa admitidas también como posibles titulares, aunque estableciendo ciertas limitaciones en orden a su reconocimiento, para evitar su excesiva proliferación.

Dichas limitaciones están recogidas en el artículo 19 que exige para su constitución se hallen encuadrados en el ámbito de un Sindicato más representativo o, en el de Sindicatos firmantes de un convenio colectivo de ámbito regional o provincial. Cabe pensar, sin embargo, que dichas condiciones resulten anticonstitucionales en cuanto colisionen con el principio de libertad sindical reconocido por el artículo 39 de la Constitución o el de igualdad de trato contenido en el artículo 3.º de la misma. No obstante, cabe argumentar lo siguiente: en primer lugar, que el artículo 19 del estatuto de los trabajadores «no deroga la libertad de organización sindical» sino que limita los derechos de ciertas asociaciones, reconocidas en otras de cierta calificación. Tampoco parece que ello pueda oponerse al principio de igualdad de trato, ya que la Corte Constitucional tiene reconocida «la discrecionalidad del legislador ordinario para recoger las diferencias que la realidad presenta y adecuarlas en las propias determinaciones». Y en este caso la limitación introducida no se ha hecho con criterio absoluto, sino variable, determinado en cada caso concreto, por el juez. Por último, existe la razón de carácter práctico de que si se admite la inconstitucionalidad del artículo 19, ello supondría eliminar una normativa cos-

tosamente lograda en materia tan trascendente como es la tutela de los intereses colectivos y los derechos sindicales, sin que sea fácil encontrar normas que cubran la laguna.

El derecho de huelga, junto con los anteriores, forma parte también del conjunto de derechos reconocidos a las asociaciones sindicales. Sin embargo, apareciendo implícitamente establecido en el artículo 28 del Estatuto, destinado, como se sabe, a reprimir conductas antisindicales del empresario, una de cuyas invidencias puede ser el derecho de huelga, lo cierto es que el Estatuto ni ofrece un concepto de ella ni regula su ejercicio.

En cuanto a lo primero, hay que recordar que el artículo 40 de la Constitución reconoce la huelga como un derecho, dándole cabida como tal en el ordenamiento. Partiendo de la base de su fenomenología, y de que es en la esfera de cada trabajador donde se produce la posibilidad de abstenerse en el trabajo, puede concebirse como «un derecho potestativo que se ejerce individualmente, aunque con el presupuesto necesario de una actuación paralela de los mismos derechos por los otros trabajadores del grupo, y bajo la condición so pena de ilicitud, de que la liberación, concertación y fijación de las modalidades (comunes) de ejercicio hayan sido realizadas por la asociación». Por tanto, constituyendo la huelga un medio de lucha para realizar los intereses colectivos representados por la (categoría profesional) asociación, ésta será titular exclusivo de su derecho que puede calificarse de subjetivo indisponible y público.

En cuanto a los límites del ejercicio de derecho de huelga, y puesto que el artículo 40 de la Constitución se limita a legalizarla y el estatuto tampoco ha previsto nada en este sentido, no parece que puedan ser determinados ni por la *praxis* ni por los convenios colectivos. Estos vendrán fijados *iuxta legem*, es de-

cir, en cada caso concreto por el juez y con el único límite de evitar que puedan ser lesionados bienes o derechos garantizados por la Constitución.

Determinados los derechos sindicales reconocidos, queda por ver cuáles son las formas de tutela previstas para ellos. En este sentido, el artículo 28 establece unas de carácter sustancial y otras estrictamente jurisdiccionales. Las últimas disponiendo medios para la realización judicial de la protección. Las primeras constituyen una protección frente a la conducta antisindical del empresario. Conducta constitutiva de «ilícito sindical» y encuadrada según los esquemas anteriores en la categoría de los «actos ilícitos contra derechos absolutos». A su vez, la determinación de estos actos se deduce en función de las actitudes reconocidas en concreto y recogidas por los títulos II, III del Estatuto de los trabajadores y del derecho de huelga reconocido en el artículo 40 de la Constitución.

En consecuencia, la violación de alguno de estos derechos tipifica el ilícito. Al juez corresponde entonces identificar la conducta del empresario con el derecho que hubiera sido lesionado. Y conviene recordar que el artículo 28 protege precisamente contra la conducta de éste, pues si procede de otra persona, los derechos habrán de defenderse mediante los sistemas ordinarios.

En cuanto a la posibilidad de que las conductas indicadas lesionen intereses del trabajador como individuo, al mismo tiempo que derechos de naturaleza sindical, tanto el primero como la colectividad son titulares respectivos de las asociaciones en el procedimiento correspondiente.

Es decir, está legitimado para obtener la protección legal contra tales conductas, solamente el sujeto titular del derecho o de la situación jurídica lesionada por el ilícito. De tal manera que cuando se trata del derecho de libertad sindical está legitimada la asociación sin-

dical y en el caso de que tuviera una amplia base lo estaría su organismo local o empresarial, como prevé el artículo 28. Cuando la conducta es contraria a la actividad sindical, son titulares las representaciones sindicales de Empresa. Y, finalmente, si afecta al derecho de huelga, es titular del interés y, por tanto, legitimado para el ejercicio de la acción el Sindicato productor de la misma o su organismo local o empresarial afectado.

Idéntica legitimación tienen estos organismos para iniciar el procedimiento judicial correspondiente a la tutela de dichos intereses. En el supuesto antes apuntado, de que la conducta del empresario lesionara al mismo tiempo un derecho individual del trabajador (por ejemplo, despido con motivo de la participación en una huelga), se hace precisa una coordinación de las acciones correspondientes (suspensión de uno de los procedimientos hasta la solución del otro; intervención del trabajador en el proceso iniciado por la asociación, etc.) para eliminar así posibles fallos contradictorios.

MARIO GRANDI: *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del Lavoro*. Págs. 39-82.

La ley número 533, de 11 de agosto de 1973, ha regulado, entre los procedimientos judiciales para la solución de conflictos, la conciliación y el arbitraje a sus dos formas.

Ambos sistemas se distinguen funcionalmente de los procedimientos judiciales. La conciliación se presenta como alternativa de la solución jurisdiccional, eliminándose cualquier cuestión de prejudicialidad respecto de ella, y teniendo sus acuerdos valor ejecutivo sin posibilidad de posterior impugnación. No ocurre lo mismo con el arbitraje en el que además de poder acudir las partes en cualquier momento al juez, la decisión del árbitro

queda sometida, posteriormente, a un cierto control judicial.

La razón de que la alternativa entre la solución extrajudicial o el recurso a la jurisdicción se haya establecido para la conciliación —mera actividad dispositiva sobre la materia objeto del conflicto—, y no para el arbitraje —más apropiado por la función esencialmente decisoria de éste—, es de carácter esencialmente político: se trata de evitar sistemas de solución que suponen una actividad paralela a la jurisdiccional que el Estado se reserva. De aquí que si las partes disponen ahora sobre derechos contenidos en normas de carácter inderogables, la nueva normativa insiste en la invalidez de los arbitrajes que afectan a éstos.

Se establecen tres formas de conciliación: la primera, ante las Comisiones locales y provinciales. Se estructuran en base paritaria, siendo elegidos sus miembros por las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional. En cuanto a la legitimación se plantea la posibilidad de que pueda estarlo el Sindicato actuando en nombre y por cuenta del interesado en virtud de título asociativo o de mandato, como permite el artículo 7.º de la ley 604 sobre despidos. Ante el silencio de la ley resulta forzado admitirlo si, al menos, no existe autorización (supuesto, por ejemplo, que el sujeto no esté afiliado al Sindicato). En cualquier caso, la solución no debe violar los principios de libertad sindical.

Si en la conciliación se llegara a un acuerdo, éste se documenta mediante posterior declaración verbal ante el presidente de la Comisión que lo certifica y firma. No se trata, por tanto, de un acto administrativo ni de carácter público, sino de mera documentación, ya que su contenido no viene determinado por el funcionario, sino por las partes que lo suscriben. Más bien, puede clarificarse entre los negocios de disposición sobre una

situación jurídica controvertida, especialmente la transacción y la renuncia.

Para que el documento tenga valor ejecutivo, es preciso que se deposite en la Cancillería. Se trata de una carga impuesta a la parte interesada en ello (de aquí que, no siendo titular de ese interés, no puede hacerlo de oficio la Oficina de Trabajo: ésta sólo tiene un poder-deber de admitirlo cuando se lo solicita). Si el requisito no se cumple, y aunque no haya sido previsto, cabe admitir que tiene el valor probatorio de un documento privado auténtico.

La conciliación prevista ante las asociaciones sindicales supone el reconocimiento expreso de una de las formas genuinas de manifestarse la autonomía colectiva. Para este caso se han establecido dos fórmulas: «El procedimiento de conciliación previsto por los convenios o acuerdos colectivos», a que se refiere el artículo 410, párrafo 1.º, y el «intento de conciliación realizado en vía sindical», previsto en el párrafo 3.º de la misma disposición. El hecho de que la conciliación prevista por el convenio no necesariamente deba hacerse en el seno de una organización sindical, prueba que se trata de dos figuras distintas. La primera plantea una alternativa frente a la conciliación ante las Comisiones locales y provinciales. La segunda es una fórmula de *composición autónoma cualificada por la intervención de organismos y representantes sindicales*, cuyos resultados tienen, también, valor ejecutivo.

La conciliación ante el órgano jurisdiccional es facilitada por la obligación que tienen las partes de comparecer en juicio, resultando, también, un medio para evitar la continuación de éste si existía alguna posibilidad de acuerdo. En orden a los derechos que pueden ser transigidos, y puesto que no se ha establecido en este caso límite expreso, cabe deducir que éstos pueden derivar de normas inderogables o de lo dispuesto en convenios co-

lectivos. Igual que ocurre en la conciliación ante las Comisiones locales y provinciales. Respecto a la conciliación ante la asociación sindical, cabe pensar que tampoco pueden ser impugnados de nulidad cuando afecten a estos derechos, ya que lo contrario sería limitar la facultad de libre elección por los interesados, estableciendo diferencias en orden a la validez de los acuerdos.

Obtenido el acuerdo presenta carácter análogo al de una sentencia, por lo que, frente a los otros sistemas, que requieren un procedimiento de jurisdicción voluntaria ante el juez, a instancia del interesado —análogo a la homologación de un procedimiento arbitral—, éste tiene valor ejecutivo.

En cuanto al arbitraje, no resulta favorecido por la ley, que, introduciendo ciertas limitaciones, continúa en la línea de conceder mayor valor a la tutela de los derechos ejercida por los órganos jurisdiccionales. De aquí que se permite el recurso al arbitraje cuando hubiera sido previsto por la ley o convenio colectivo. Y aun así, las partes son libres de acudir en cualquier momento a juicio, además de que los acuerdos pueden ser impugnados por nulidad o anulabilidad cuando violen alguna de estas normas siendo nula la cláusula que lo prohíba.

El arbitraje formal o ritual es válido si ha sido previsto por el convenio colectivo, y siempre que no excluya la facultad de plantear la correspondiente demanda en cualquier momento por alguna de las partes. El árbitro ha de pronunciarse *secundum ius*. No se admite, por tanto, la figura del «amigable componedor».

El arbitraje informal es admitido por el artículo 5.º de la ley, siempre que estuviera previsto por disposición legal o convenio colectivo, este último para los conflictos futuros y siempre que no prohiba la facultad de acudir al órgano ju-

risdiccional, so pena de considerarse el acuerdo nulo.

Comparado el arbitraje con la conciliación, merece destacarse la posibilidad existente en el primero de impugnar los acuerdos que vayan en contra de lo dispuesto por las leyes o los convenios. Ello manifiesta claramente el recelo del legislador frente a los mecanismos decisorios, que constituyendo alternativas del proceso pueden quedar sustraídos de la intervención jurisdiccional y, en consecuencia, de la función tutelar que ésta ejerce.

Finalmente, frente a la expectación provocada por la intervención de los Sindicatos en el proceso, por otra parte muy reducida, limitándose a la mera aportación de informes técnicos, mejor hubiera sido una potenciación del arbitraje. De un lado, para afirmar el valor de la autonomía sindical y la tutela colectiva en los conflictos individuales de trabajo, «los cuales, aun radicando en situaciones jurídicas sustanciales, se vinculan a la disciplina negocial colectiva y, por tanto, convergen con el interés de las asociaciones sindicales». En otro sentido, funcionalmente, no puede olvidarse que gran parte de los conflictos puedan resolverse más rápidamente que en el proceso, mediante la utilización de mecanismos autónomos creados y administrados por las propias organizaciones sindicales.

ALDO CESSARI: *Forme strajudiziali di composizione dello controversia di lavoro*. Págs. 82-100.

A partir de la ley de Reforma del procedimiento de trabajo, el sistema de composición extrajudicial de conflictos se articula mediante las siguientes instituciones: conciliación directa regulada por el artículo 2.113 del Código civil; conciliación sindical, prevista por los convenios colectivos; conciliación ante las Comisiones a efectos de las Oficinas de traba-

jo; conciliación ante las Oficinas de trabajo, y arbitraje en sus dos formas.

Respecto a la composición directa prevista en el artículo 2.113 del Código civil; una de las modificaciones más importantes, afecta a la invalidez de renunciaciones y transacciones sobre derechos reconocidos en convenio colectivo. Considerándose nula la disposición sobre éstos, cabe pensar que la impugnación no esté sometida a plazo. No obstante, y por el principio de seguridad jurídica, el legislador ha establecido un plazo de caducidad de seis meses.

Pero sólo puede ser impugnado este tipo de conciliación. Ello provocará, probablemente, dudas sobre la razón de que los acuerdos logrados por asociaciones sindicales privadas no pueden ser impugnados. En ese sentido se ha afirmado que «un derecho nacido en el ámbito colectivo no es susceptible de modificación privada», como ocurre cuando estas asociaciones renunciaron a él.

Las Comisiones de conciliación de las Oficinas de trabajo, se componen de representantes de las organizaciones sindicales más representativas. En tal caso es dudoso que un trabajador quiera acudir a la Comisión cuando forman parte de ella representantes de un Sindicato opuesto. Mejor sería que éstas se formaran por representantes de las organizaciones sindicales a que pertenecen trabajador y empresario. Que ello no sea así manifiesta la intención del legislador de utilizar las asociaciones sindicales más fuertes para extender la esfera de poder e influencia, así como una cierta hostilidad hacia las organizaciones sindicales menores.

El artículo 2.113 del Código civil no alude expresamente a la conciliación ante el encargado de la Oficina de trabajo, para incluirlas entre las que no están sometidas a impugnación. No cabe, sin embargo, deducir por ello el deseo del legislador de que estos acuerdos puedan

ser posteriormente impugnados: las Oficinas de trabajo tienen en esta materia tanto en conflictos individuales como colectivos una competencia institucional, en virtud de la cual, el ejercicio de la actividad desarrollada quedaría frustrado si fuera posible la impugnación, y con ello la *ratio* de la norma que establece su competencia.

En cuanto al arbitraje, el artículo 808, ha establecido la prohibición de que éste sea previsto en el contrato individual. Ahora bien, puesto que el interés de la norma consiste en evitar compromisos relativos a derechos indisponibles debe considerarse lícito el arbitraje cuando, por ejemplo, se discuten condiciones superiores a las concedidas por la ley o reconocidas en el Convenio.

Por tanto, la cláusula en sí no es ilícita, sino el acto de sometimiento al arbitro de derechos de esta naturaleza.

El párrafo 2.º del artículo 808 establece que si el arbitraje ha sido previsto por convenio colectivo, adquiere plena validez, siempre que reúna determinados requisitos —pronunciamiento jurídico, excluyendo la equidad; posibilidad de ser impugnados; libertad para acudir a juicios antes de iniciar el arbitraje, etc.—, aunque afecte a derechos indisponibles. Para este supuesto interesa señalar que la jerarquía normativa puede ser alterada al permitirse que mediante un convenio colectivo queden afectados derechos cuyo origen no se encuentra en la autonomía colectiva, sino en la ley.

En cuanto al arbitraje informal, ya existían algunos antecedentes en materia laboral: en la controlación colectiva es frecuente la constitución de Comisiones técnicas en materia de calificación profesional, Comisiones para conocer y decidir sobre destajos, Comisiones intersindicales para conocer sobre la interpretación del convenio colectivo, etc. Comparado con el arbitraje formal interesa destacar que, mientras el artículo 4.º de la nueva ley

prevé la nulidad de la cláusula de arbitraje cuando se limite el derecho de las partes de acudir a la autoridad judicial, nada se ha previsto expresamente en el artículo 5.º para el arbitraje informal. De todas formas, cabe entender que, para este caso, dicha prohibición se entiende sustituida *ex lege* por la conservación de la facultad para acudir a los órganos jurisdiccionales.

Respecto a la posibilidad del arbitraje en conflictos colectivos y puesto que las asociaciones sindicales puedan constituir Comisiones de interpretación (de convenios) para la solución de conflictos jurídicos, no parece que haya inconveniente en admitir la constitución de Colegios institucionalizados de arbitraje informal, a los que potestativamente sea posible acudir para la composición de conflictos jurídicos que puedan dar o hayan dado lugar a la huelga. Y la misma solución cabe admitir incluso cuando se trate de conflictos sobre intereses.

DEMETRIO LAGANA: *Osservazioni sul nuovo rito del Lavoro: arbitrato, conciliazione, competenza*. Págs. 100-115.

En el arbitraje informal se produce una relación jurídica entre los contratantes, de un lado, y el árbitro de otro, cuyo origen se encuentra en un arrendamiento de obra (no en el contrato realizado por los primeros), por virtud del cual éste se obliga a emitir una decisión cuyo contenido pasa a formar parte del contrato anteriormente estipulado, regulada una situación jurídica no integrada por las partes, a la que éstos reconocen eficacia vinculante para el futuro. En definitiva, los contratantes conceden al tercero poder para reglamentar en conflictos de interés en fase de composición.

Con el arbitraje formal o ritual, lo que se pretende, sin embargo, no es determinar la reglamentación del interés de los

contratantes, sino resolver un conflicto derivado de ella mediante una decisión que tenga valor ejecutivo.

La prohibición establecida de aplicar el arbitraje informal con los convenios colectivos y acuerdos de naturaleza económica, ha planteado la duda sobre su aplicabilidad, también el arbitraje informal. Ello se justifica, tanto por el deseo del legislador de reducir las excepciones al principio de que la función judicial sólo comprende al juez ordinario, como por la falta de confianza en la tutela que la parte más débil debe de recibir, cuando ésta se ejerce por medios extrajudiciales. Sin embargo, tales presupuestos no concurren en el arbitraje informal, ya que las decisiones que se adopten con este sistema se encuentran sometidos a impugnación, careciendo, además, de valor ejecutivo *per se* en cuanto precisan para ello de un juicio previo.

Se ha disentido si esta misma impugnación cabe hacerla también en el supuesto del arbitraje informal previsto por el artículo 7.º de la ley número 604 sobre despidos. A la conclusión negativa conduce el dato de que se trata de una institución normativa, prevista *ex lege*. No obstante, conviene recordar que las motivaciones que producen recelo en el legislador frente a esta forma extrajudicial de composición de conflictos, permanecen también en este supuesto.

Respecto a la conciliación la innovación más importante consiste en ser facultativa para las partes. No constituyendo, por tanto, un requisito procesal como ocurría en el sistema corporativo. Ello, porque, como dice el Informe del Consejo Superior de la Magistratura, la disponibilidad de las partes sobre el intento de conciliación constituye un presupuesto para el éxito de esta institución, además de acelerar los trámites procesales, en caso de que se optara directamente por la vía judicial.

Los acuerdos obtenidos en conciliación

son impugnables, como declara expresamente la ley, cuando ésta se hubiera celebrado ante la Oficina de trabajo. Sin embargo, nada se ha dispuesto sobre el valor de éstos si se han obtenido en vía sindical ante los representantes sindicales de las partes en conflicto.

No obstante, hay que recordar que se trata de dos procedimientos sometidos al mismo régimen jurídico en cuanto a la autenticidad y ejecución de los acuerdos, sólo diferenciados por el sujeto ante el que se realiza. De tal manera que resulta difícil concebir alguna discriminación sobre la validez del que ponga fin al conflicto, en función de que se realicen ante la Oficina de trabajo o los representantes sindicales de las partes.

En cuanto a la función judicial, el artículo 413 ha designado el *pretor*, en función de juez de trabajo, como único juez competente en primera instancia. Se mantiene, así, la orientación legislativa que comienza en la ley de 15 de julio de 1966, número 604, sobre despidos, que reconocía al *pretor* como único juez competente en materia de despidos individuales, y que continuó en los mismos términos con el Estatuto de los trabajadores, para los extremos regulados por éste.

Para los conflictos sobre previsión y asistencia obligatoria, es competente el *pretor*, en función del juez de trabajo, que tenga su sede en la capital de la circunscripción territorial del Tribunal, en la que resida el actor. Para los conflictos relativos a las obligaciones del empleador y aplicación de las sanciones civiles que correspondan es competente, el del lugar en que radica la Oficina de la entidad gestora. Se pretende con ello hacer coincidir la competencia territorial con el lugar en que tiene su domicilio el trabajador, acercando también el conflicto, ya en fase judicial, a la sede del organismo que conoció de él en vía administrativa.

Finalmente, también sobre la competencia del *pretor* en función de juez de trabajo, se advierte que en la nueva ley no aparece reproducida la inderogabilidad de ésta, por lo que las partes podrán seleccionar de común acuerdo el fuero especial del *pretor* o el ordinario del magistrado.

VITORIO GASPARINI CASARI: *In tema di applicabilità agli enti ospedalieri dello statuto dei lavoratori*. Págs. 115-146.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, sus normas son aplicables a los entes públicos económicos, y otros entes públicos siempre que no se encuentren sometidos a un régimen especial. Tratándose de las Entidades sanitarias, es preciso conocer si estas tienen dicha condición y, en consecuencia, se encuentran sometidas respecto de las personas a su servicio, en el ámbito del Estatuto de los trabajadores.

Por ente público económico se entiende el destinado a desarrollar, profesionalmente en términos semejantes a la Empresa privada una actividad empresarial de producción o de cambio de bienes o servicios. Frente a la primera se caracterizan por su sometimiento a fuertes poderes de dirección y control por parte del Estado u otros entes públicos, convirtiéndose en instrumentos de éste para realizar intereses de carácter público. En consecuencia sus relaciones con el Estado se someten a un régimen jurídico público, mientras que en el desarrollo de su actividad y frente a los terceros, actúan como si se tratase de Empresas comunes sometidas al derecho privado.

Ahora bien, si el ente público económico se caracteriza por el ejercicio de una actividad económica, interesa conocer cuáles son los requisitos mínimos para que ésta tenga carácter empresarial. En

este sentido el artículo 2.082 del Código civil define a la Empresa como la «actividad económica organizada para la producción o el cambio de bienes o servicios». En otros términos, la Empresa supone la existencia de un organismo que existe y se desarrolla mediante el cambio de bienes y servicios por una compensación económica de los mismos. En consecuencia, presupuesto necesario es la capacidad de la Empresa para procurar los medios necesarios a la compensación de los costos de producción. No ocurre lo mismo respecto a las ganancias, pues aparte de que éstas no necesariamente se producen en la Empresa privada, hay ocasiones en las que el interés público pretendido mediante la actividad de estos entes justifica la oferta de los bienes o servicios producidos a un precio inferior al que lo hace una Empresa privada con exclusivo fin de lucro. Si bien éstos siempre tendrán el límite mínimo determinado por los costos de producción.

Se ha afirmado que en ello radica la diferencia entre la Empresa y la *azienda di erogazione*. Esta tiene como finalidad lanzar determinados bienes, si no gratuitamente, sí mediante precios fijados en base a consideraciones políticas, a un nivel inferior a los costos, pero es necesario para satisfacer el interés público haciendo recaer la diferencia sobre otros sujetos (que, en definitiva, terminan siendo, aunque indirectamente, los mismos a quienes va dirigida dicha actividad). Pero la determinación del precio en función del costo directo de los servicios prestados no resulta válido como criterio absoluto de distinción. Es cierto que normalmente cuando éste se fija por debajo de los costos, ello comporta una situación de dependencia económica institucional de los organismos encargados de cubrir la diferencia mediante subvenciones. Sin embargo, ello no excluye que fijados los precios en función de los costos, pueda producirse un déficit en el

balance, en función, por ejemplo, de una intensidad de utilización de los servicios inferior a la prevista. En consecuencia, la determinación del precio con arreglo a los costos no es válido por sí mismo para definir la actividad empresarial, ya que no garantiza la autosuficiencia de la Empresa. Es preciso, por tanto, añadir el dato de un riesgo de Empresa «en cuanto que el déficit en la gestión pueda dar lugar a la extinción de la misma para razones económicas».

Tratándose de las entidades hospitalarias este último requisito no parece cumplirse, ya que, si bien potencialmente disponen de cierta autonomía financiera, no se ha previsto en ningún momento la extinción del servicio por razones económicas, sino sólo en base a consideraciones técnico-sanitarias. Esta es la razón por la que tradicionalmente dichas Entidades no han sido consideradas sujetos públicos económicos. Es cierto que conservan algunas características propias de ellos. Así, la determinación del precio sobre el cálculo de costos directos por las prestaciones realizadas, lo que supone una gestión económicamente válida del servicio incluida la obtención de un nivel mínimo de costos. No obstante conviene tener en cuenta que las prestaciones realizadas por las entidades sanitarias deben responder a determinados *standars* mínimos en función del interés público asignado a ellas, y a la exigencia de tutelar el derecho a la salud establecido en el artículo 32 de la Constitución. De aquí que la organización de los servicios responde principalmente a las condicionantes técnico-sanitarias que se derivan de la necesidad de asistencia, y sólo secundariamente, y no incidiendo apenas en esta función, de los condicionantes impuestos por la necesidad de compensar los gastos.

En consecuencia, lejos de participar de la naturaleza de entes públicos económicos, pueden conceptuarse como «organismos productivos constituidos esencial e

institucionalmente, no tanto para el desarrollo de una actividad económica empresarial, cuanto para la realización de determinadas prestaciones de interés público».

Queda entonces por conocer en qué medida es aplicable el Estatuto de los trabajadores a estos entes públicos que, sin embargo, no tienen naturaleza económica. En este sentido el artículo 37 del Estatuto dispone su aplicación también a ellos, «salvo que la materia haya sido regulada en forma distinta por normas especiales». Ello debe interpretarse en el sentido de que este régimen especial no establezca condiciones inferiores a las reconocidas por cada una de las instituciones normativas que componen el Estatuto, el cual se constituye en parámetro para la determinación de la legitimidad de las primeras.

Por eso, dado el carácter avanzado del régimen que regula las relaciones de empleo en las entidades hospitalarias respecto de otras relaciones de empleo público, y su adhesión a la mayoría de los derechos reconocidos por el Estatuto de los trabajadores, exista inconveniente en mantener dicho régimen para tales entidades. En consecuencia, la aplicación del Estatuto podrá sólo hacerse de manera subsidiaria y como medio para la integración de lagunas en el régimen directamente aplicable (por ejemplo el derecho de reunión regulado en el Estatuto).

Y dentro de esta función habrán de excluirse aquellas normas previstas en el Estatuto que contrasten con el matiz público de relación y los caracteres de la actividad desempeñada por estas Entidades. Así como en el artículo 13, sobre el derecho del trabajador a consolidar su puesto en la categoría correspondiente a las funciones superiores desempeñadas por él, dado el carácter formal del contrato que origina estas relaciones; el artículo 18, sobre readmisión al trabajo en caso de despido injusto, habida

cuenta de los principios de competencia jurisdiccional que informan las relaciones con los entes públicos económicos; o el artículo 28 referente a la represión de la conducta antisindical del patrono, en virtud de la prohibición para el juez ordinario de dictar sentencia de condena a un *facere* específico contra la Administración pública.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

S. CALDIRON: *Gli accertamenti dell'idoneità del Lavoratore nello statuto dei lavoratori*. Págs. 146-170.

El artículo 5.º del Estatuto regula los reconocimientos médicos sobre la idoneidad y enfermedad o accidente del trabajador prohibiendo al empresario hacerlo directamente.

La idoneidad es reconducible a la capacidad natural del trabajo, pero limitar el contenido de la facultad concedida al empresario por el artículo 5.º (3), sólo a los requisitos físicos, entendidos en sentido restrictivo, significa, en sustancia, privarla de aplicación real. En lo físico entra también lo psíquico y por eso su exclusión de la previsión legislativa debe ser positivamente demostrada por quien lo sostiene y no, viceversa. En consecuencia es evidente la exigencia de una interpretación extensiva que entienda la idoneidad del artículo 5.º como idoneidad psicofísica. Todos los requisitos, que integran la idoneidad de un trabajo, hay que considerarlos profesionales en cuanto necesarios para la ejecución de una prestación.

El contenido del reconocimiento de la idoneidad laboral debe ser determinado en función de su finalidad específica, que es el control de la subsistencia de los requisitos mínimos, a falta de los cuales es imposible realizar la prestación.

Se afirma, generalmente, que tal prohibición al empresario nace por una exi-

gencia de imparcialidad. Lo que se quiere subrayar es que va referida no sólo a los reconocimientos sino a la determinación de su contenido.

Debe de haber una coordinación entre el artículo 5.º y el artículo 8.º del Estatuto. Debe limitarse el reconocimiento a la actividad laboral desarrollada precedentemente por el trabajador, para valorar su capacidad profesional.

La finalidad del artículo 5.º sobre el reconocimiento de la idoneidad antes de constituirse la relación laboral, tiene la misma razón de ser que durante su desarrollo.

Es discutible si el paciente, al someterse a las visitas médicas, consiente a la difusión del secreto profesional que tiene que guardar el médico. En realidad los reconocimientos se hacen no sólo para la prevención de la enfermedad, sino también para el control de la capacidad laboral, con una estrecha conexión entre las dos finalidades. Todas las visitas obligatorias que tienen por fin el control de la idoneidad laboral y la tutela preventiva de la salud entran en el artículo 5.º

Los reconocimientos, después de la entrada en vigor del Estatuto, pueden ser efectuados por los institutos especializados de Derecho público.

En definitiva, en el examen de los problemas técnicos y prácticos conexos al artículo 5.º, la atención predominante de la doctrina ha sido dedicada a los controles de ausencia por enfermedad. Los abusos que se realizan en los reconocimientos, demuestran que el artículo 5.º asume una garantía de los derechos inviolables del trabajador, en los lugares de trabajo y, en particular, en la Empresa. Hay que poner de relieve que ello reviste una gran importancia para la tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores. El control atribuido a los entes públicos contribuye a hacer

efectivo el derecho al trabajo sancionado en el artículo 4.º de la Constitución.

GIORGIO MARINO: *La tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con riferimento all'art. 9 delle L. 20 maggio 1970, n. 300.* Págs. 170-210.

El artículo 9.º del Estatuto fija la regulación jurídica aplicable al derecho de prevención, constituida en el plano formal por un cuerpo heterogéneo de leyes y reglamentos de distinto rango. No forma un texto en sí mismo, sino en relación de coordinación con la normativa del artículo 2.087 del Código civil. Tal coordinación es necesaria para aclarar el aspecto esencial de la titularidad del derecho a la Seguridad.

Según el artículo 2.087 del Código civil, el empresario está obligado a adoptar, en el ejercicio de la Empresa, las medidas necesarias para tutelar la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores. Estos, tienen derecho a controlar que tal obligación se cumpla a través de representantes.

La seguridad del trabajo exige para su realización una actividad técnica y científica particular. Según el artículo 9.º, los trabajadores tienen derecho a nombrar un equipo de expertos que actúan por su cuenta y en su interés para la seguridad, pero esta seguridad es, más que un derecho subjetivo reconocido por el artículo 2.087, un interés de la colectividad, del grupo homogéneo, y de aquí deriva la facultad de nombrar una representación de naturaleza parasindical.

Se puede afirmar que las representaciones del artículo 9.º son organismos de naturaleza técnica, en virtud de la función que están llamados a desarrollar en interés de los titulares del derecho a la seguridad en el trabajo y, al mismo tiempo, son distintas de la representación de relevancia comunitaria necesaria para el ejercicio de aquella función meta-sindical

que puede hacerse extrínseca, por la posición que la norma atribuye al empresario, función tanto de naturaleza sindical como técnico-colaboradora. Es una representación no sindical, sino más propiamente de prevención, para desarrollar funciones de promoción de la seguridad de la Empresa.

El empresario, en virtud del artículo 2.087 del Código civil, tiene un deber de asegurar la prevención de los trabajadores, y en virtud del artículo 9.º de colaborar con los representantes; pero al extender este derecho de participación de la seguridad a los representantes, está haciendo derivar una obligación legal análoga a la del empresario por el artículo 2.087.

También el autor analiza la hipótesis del artículo 9.º, en relación con las Empresas que no tuvieran las características previstas por el artículo 35 del mismo Estatuto. En este artículo se tiene en cuenta el aspecto cuantitativo de la mano de obra empleada y no de la entidad económica o cualitativa del trabajo, dando una configuración muy similar al concepto de Empresa, respecto al cual se suele hacer referencia en términos de derecho empresarial. Por razones prácticas de organización, cada trabajador empleado en una Empresa de las dimensiones previstas en el artículo 35, no podía obrar autónomamente para el control y promoción de la seguridad; podrá obrar individualmente en caso de urgente necesidad para el reconocimiento del derecho social establecido en el artículo 9.º

SALVATORE SAETTA: *L'anzianità come fatto giuridico*. Págs. 210-280.

Se intenta analizar los rasgos de la antigüedad y los datos de correlación entre antigüedad y relación de trabajo, además de investigar su fundamento técnico-jurídico.

Previamente se examinan las principa-

les teorías sobre la naturaleza de la indemnización de la antigüedad. Así, la que la fundamenta en el resarcimiento del daño; se ha pensado también en una hipótesis de responsabilidad sin culpa. Las más modernas orientaciones doctrinales y jurisprudenciales la asignan naturaleza retributiva. Pero con la normativa actual no puede decirse que la indemnización represente una compensación de la actividad desarrollada y que por eso tenga naturaleza retributiva. El punto más débil de esta teoría está en no querer unir directamente la indemnización al trabajo desarrollado, como parece demostrar los datos del ordenamiento. Otra hipótesis de tipo retributivo es considerar la indemnización como premio.

Reconsidera los principios constitucionales en materia de trabajo para adoptar una nueva postura. Hay que partir de la constatación de que la Constitución se basa en el reconocimiento del trabajo, en sí y por sí considerado, como nuevo y determinante valor social. El reconocimiento del trabajo como valor social lleva consigo una importante consecuencia, la de reconocer a los mismos intereses en su conjunto una condición de prioridad reconocida por el ordenamiento jurídico.

La relación de trabajo asume, a veces, el aspecto de síntesis de los efectos del contrato, es fuente de efectos ulteriores y autónomos lo que implica una «pluricalificación» de la relación misma y el reconocimiento de una posible autonomía respecto al contrato de trabajo. Surge así la oportunidad de una revisión de las teorías contractuales y relacionistas.

Dos son las características peculiares de la antigüedad, la de representar, a grandes rasgos, el pasado de la relación y la de determinar efectos los cuales unilateralmente mejoran la posición jurídica del trabajador. Muchas opiniones progresivas en la doctrina sobre el concepto de antigüedad concuerdan sobre la primera de las características dichas.

Después de exponer algunas definiciones de antigüedad se concluye afirmando que la doctrina y jurisprudencia dominantes reenvían a la noción del artículo 2.120 del Código civil, el cual hace una evidente referencia al servicio ya prestado.

En orden a los efectos de la antigüedad, la relevante bilateralidad de los mismos vale para esclarecer el mecanismo peculiar a través del cual se realiza el principio «pro operario». En esta hipótesis este principio no es la protección genérica del contratante más débil, sino la corrección, cara al exterior, del equilibrio contractual que, a través de una distinta calificación de la antigüedad lleva a un interés favorable al trabajador mismo.

Concluye afirmando que la compleja serie de efectos de la antigüedad, pueden ser reducidos a unidad conceptual sólo a través de la valoración que precede.

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER: *Chiusura definitiva dell'azienda e conseguenza sui contratti di lavoro nel diritto portoghese e comparato*. Páginas 280-299.

El estudio de los efectos provocados por el cierre definitivo de la Empresa sobre los contratos de trabajo es interesante para después analizar la posibilidad de cumplimiento de las obligaciones contractuales y, en definitiva, la subsistencia misma de las relaciones laborales.

En el Derecho portugués, el cierre implica normalmente la resolución de los contratos de trabajo, pero ello no quiere decir que el empresario quede liberado de ciertas obligaciones respecto a sus trabajadores. Esta responsabilidad del empresario, permite la comparación de dicho sistema con la doctrina común del riesgo obligatorio y con el principio de riesgo de Empresa.

De ningún modo, el cierre determina una imposibilidad desde el punto de vis-

ta empresarial. No se puede hablar de resolución del contrato por imposibilidad sobrevenida. En cuanto al deber del empresario de cooperar con el trabajador para hacer posible la prestación, nos lleva a concluir que lo que llega a ser imposible, no es ni la obligación principal del empresario (retribución), ni directamente la prestación del trabajador. Este deber accesorio del empresario lleva al problema de la *mora credendi*. El problema estaría en la distinción entre imposibilidad de la prestación y *mora creditoris*, pero una y otra teoría no ofrece más interés que el de determinar en términos genéricos la persona que soporta el riesgo de la contraprestación.

El cierre definitivo de la Empresa produce el cese de los efectos jurídicos del contrato. Existe un automatismo entre cierre y extinción de las relaciones contractuales, pero no crea un derecho al resarcimiento de daños (art. 113 LCT). En los contratos conmutativos, los problemas del riesgo se ponen en relación con la contraprestación. Es importante saber cuál es la persona que soporta el riesgo de la retribución, entendida como contraprestación de la actividad laboral devenida imposible. El problema ha sido estudiado en relación a los casos de suspensión de la actividad de la Empresa, pero pensamos que, en cuanto a los efectos del riesgo, éstos tengan la misma relevancia que en los casos de cierre definitivo.

Concretándose a la responsabilidad empresarial en los casos de cierre definitivo de la Empresa, hay que afrontar dos temas: el de la *mora credendi* y el de la obligación de cooperación del acreedor.

En cuanto al primero, se puede afirmar que la *mora* del acreedor tiene como efecto la inversión del riesgo. El cierre definitivo correspondería a la no aceptación de la prestación o a la omisión del empresario de los actos necesarios para el cumplimiento. Se justifica la inversión

del riesgo, pues la imposibilidad es debida a un hecho del acreedor. En cuanto al segundo, si entendemos el deber de cooperación del acreedor en términos obligatorios, debemos concluir que el empresario sería exonerado de responsabilidad en el caso en que obrase sin culpa o cuando pudiese demostrar la existencia de una causa justificada del hecho. La doctrina alemana del *Betriebsrisiko* consideró que los riesgos de la Empresa están a cargo del empresario, el cual tiene que retribuir íntegramente a los trabajadores, cuando el trabajo no puede continuarse por razones inherentes a la Empresa. Así, encontraría válida justificación la responsabilidad del empresario. No estaría fundada sobre un acto ilícito, sino sobre riesgos del empresario derivados de la Empresa. Pero, ¿también soporta el riesgo cuando es debido a fuerza mayor? Parece que hay que interpretar restrictivamente el artículo 113 de la LCT.

Después de una larga elaboración doctrinal, en Derecho portugués se ha comenzado a construir el concepto de fuerza mayor sobre su carácter de exclusión de la culpa. Los mismos términos de la ley de Contrato de trabajo contraponen a la fuerza mayor las hipótesis de culpa del empresario y los motivos de su interés. Llega a ser imposible definir la fuerza mayor diciendo que tiene un carácter negativo. Parece necesario construir un concepto autónomo, respecto de la teoría general de las obligaciones, para referirlo a las vicisitudes de la Empresa. En el estado actual de la elaboración del concepto, tal vez no se encuentre aún un camino mejor que el de las nociones de inevitabilidad e imprevisibilidad.

G. GRAMICCIA: *Per una ricerca sull'origine del vocablo "lavoratore"*. Páginas 302-323.

Se exponen los resultados de una investigación sobre textos latinos de los

períodos comprendidos entre el siglo VI y el siglo XVI, para contribuir a la historia de la terminología del Derecho del Trabajo. Esta investigación tiene un carácter predominantemente filológico.

El vocablo *laborator*, con el significado de trabajador en sentido propio, aparece ya en textos del siglo VI, y queda en uso, también en la forma *lavorator*, en el lenguaje jurídico-técnico y eclesiástico de toda la época medieval y en las sucesivas. Son más numerosas las constataciones en la primera forma (*laborator*).

En los textos de los primeros siglos aquí considerados, la palabra *laborator* tiene más frecuentemente el significado genérico de trabajador, indicando de modo indiferenciado quien desarrolla una actividad manual o intelectual en el estado de subordinación o autonomía. Tal acepción indeferenciada parece que permanece también en los siglos XI y XII. Las fuentes de este período ya muestran que la palabra *laborator* es usada a menudo para indicar quien presta una actividad de carácter manual y en particular el trabajador de la tierra, adquiriendo un significado más preciso.

Esta acepción encuentra continuación en las fuentes de los siglos sucesivos y, en particular, en los Estatutos italianos de ciudades y corporaciones que, regulando a veces minuciosamente la actividad laboral, adoptan una terminología técnica. En tal período, *laborator* designa al trabajador adherido a la agricultura o actividad artesanal. Por otra parte, asume rasgos menos confusos con referencia a la distinción entre prestación de trabajo autónomo y subordinado.

En lo que concierne a la situación jurídico-económica de las personas indicadas en las fuentes con el término *laborator*, muchos de los pasajes relativos a los siglos XIV, XV y XVI indican que la prestación laboral es efectuada en una posición, en la cual son individuales elementos de subordinación, aunque la actividad

del *laborator* puede ser desarrollada en modo no subordinado. También bajo tal perfil nuestro vocablo no individualiza una categoría rígida de trabajadores.—
M.^a DOLORES ALONSO VALEA.

GIOVANNI PROTTI: *In attesa della riforma della legge sull'apprendistato*. Páginas 356-370.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 2.º de la ley de 19 de enero de 1955, número 25, la causa del contrato de aprendizaje consiste en el cambio entre el adiestramiento profesional impartido por el patrono o por cuenta de él y la prestación del aprendiz. La retribución no interviene, pues, como elemento de la causa a diferencia del contrato de trabajo normal.

Es cierto que la legislación italiana prevé la retribución mínima a los aprendices, mientras en numerosos ordenamientos europeos, sólo se ponen a cargo del patrono obligaciones de carácter moral (vigilancia sobre la conducta del aprendiz, corrección, etc.), quedando la primera como elemento accesorio y secundario del contrato. Sin embargo, no por ello puede afirmarse que en la ley de 1955 establezcan los presupuestos necesarios para la eficacia del aprendizaje.

Como han puesto de relieve las organizaciones profesionales, hoy el aprendizaje se presenta más que como un medio para obtener una cualificación, como un sistema para obtener mano de obra más barata, destinada posteriormente a realizar actividades para las que no se precisa de ninguna formación. Esta idea ha sido recogida también por la jurisprudencia, manifestando que el contrato de aprendizaje sólo es concebible en relación a la naturaleza y a la aptitud de la actividad desempeñada, para proporcionar una formación específica. Es decir, no cabe hablar de instrucción en determinados sectores de actividad, sin que al

mismo no sea desnaturalizado su concepto, o al menos sin constatar su inutilidad práctica.

Se hace precisa, por tanto, una reforma legislativa capaz de superar el desfase existente entre la actual realidad socio-económica y las normas que la regulan. En otros términos, se trataría de actuar el principio de que la prestación de enseñanza a cargo del empleador sea posible, y, al mismo, que la prestación de actividad realizada por el trabajador necesita de aquellos conocimientos técnicos, cuya obtención se pretende con esta relación.

En la realización de esta reforma pueden tener una importante misión las asociaciones sindicales y las regiones. Las primeras, tratando de reducir cuanto sea posible, hasta suprimirla, la duración del aprendizaje en aquellas actividades que no precisen de adiestramiento. De igual manera, deben dirigir sus esfuerzos a la obtención de retribuciones mínimas en función del rendimiento realmente prestado por el aprendiz. También deben intensificarse los mecanismos de vigilancia para asegurar el cumplimiento de la obligación de enseñanza por parte del patrono. Siendo reconocidos de alguna manera estos extremos por la legislación vigente puede afirmarse que las asociaciones sindicales no tendrán grandes dificultades para crear las condiciones concretas que habrán de ser tenidas en cuenta en la reforma legislativa sobre el tema.

En cuanto a la región, tanto por el artículo 117 como por el d. p. R. de 14 de enero de 1972, tiene reconocida competencia para actuar en el ámbito de la instrucción profesional y artesana. Fundamentalmente es de destacar la importancia de su función en la intensificación del aprendizaje artesano, disponiendo para ello de los incentivos económicos necesarios para atraer mano de obra a este sector, sobre todo, habida cuenta de la saturación producida en el sector indus-

trial, al que con mayor frecuencia se orientan las demandas de empleo.

En materia de formación profesional complementaria, asignada también a las regiones, puede realizar una importante misión estableciendo los presupuestos necesarios para evitar una formación del aprendiz excesivamente teórica, garantizando, a tal fin, la adecuada coordinación entre los conocimientos obtenidos durante el trabajo y los adquiridos mediante la asistencia a los cursos de escuelas profesionales. De esta manera, las enseñanzas teóricas deberán versar sobre el trabajo efectivamente realizado por el aprendiz. De tal manera que éste pueda practicar, inmediatamente, sobre los conocimientos adquiridos. Se obtendría con ello una enseñanza «auténticamente especializada», cuya utilidad, puesta así de relieve, podría disminuir la frecuencia con que los jóvenes en período de formación abandonan estas escuelas.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

ECONOMIA E LAVORO

(Rivista bimestrale di politica sociale e relazioni industriali)

Año VIII (nueva serie), mayo-junio 1974, núm. 3.

OSVALDO TARQUINIO: *Relazione alla Banca d'Italia; perché tanto pessimismo?* (Relación de la Banca de Italia; ¿por qué tanto pesimismo?). Págs. 285-288.

El editorialista efectúa una valoración de conjunto en torno al documento (*Relación*) elaborado por el gobernador del Banco de Italia sobre la economía del país. Con abundante material estadístico, se acredita una situación muy próxima al colapso económico, favorecida, por lo demás, a escala internacional.

Ante el panorama que ofrece el referido documento, Tarquinio entiende que, si bien nadie puede negar la presente

crisis de la economía italiana, sí ha de resultar cuestionable la necesidad de una terapia propia de una economía de guerra o de catástrofe. A conclusión semejante se llega tras el somero análisis de las magnitudes económicas intervinientes en el tema: inflación, mecanismos crediticios, etc.

GIORGIO LAUZI: *Sindacato e consigli: un problema aperto* (Sindicato y consejos: un problema abierto). Págs. 289-297.

La asamblea de los consejos de delegados y consejos de zona de la federación CGIL-CISL-UIL, que tuvo lugar en Rimini a primeros de abril de 1974, representó un hito importante en el movimiento del sindicalismo de base que constituyen los *delegati operai*, novedosa forma de representación sindical, surgida en Italia en los últimos años y a la que la presente revista ha dedicado más de un artículo (vid. Aglieta-Bianchi-Merli Brandini, *I delegati operai. Ricerca su nuove forme di rappresentanza operaia*, Roma, Coines Edizioni, 1970; así también nuestro trabajo «Anotaciones sobre el movimiento obrero y sindical. A propósito de la reciente experiencia sindical italiana», en *Revista de Estudios Sindicales*, número 31, 1974, págs. 67 y sigs.). El autor acomete una crónica de los temas más importantes abordados en semejante reunión, que ha cumplido el fin de poner de manifiesto que el movimiento de los delegados y los consejos obreros no ha sido un capricho de los trabajadores, sino que en su etiología aparece una problemática real.

FRANCO CARINCI: *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende* (La participación de los trabajadores en la gestión de las Empresas). Págs. 299-317.

No escapa, ciertamente, al autor la ambigüedad conceptual e ideológica que

encierra la expresión «participación del personal en la gestión de la Empresa». Con etiqueta semejante, señala, se han designado toda una gama de modelos históricos y utópicos, que van «desde la más refinada forma de autogestión a la más elemental especie de organización obrera en el lugar de trabajo».

Aun cuando el ensayo no pretende una crítica de la citada expresión, ni siquiera una completa clasificación comparativa de las múltiples experiencias en la materia, se juzga de interés partir de la siguiente contraposición de supuestos: 1), asunción directa por los trabajadores, a través de sus propios representantes, de la responsabilidad de determinar las líneas de la política directiva de la Empresa; 2), influencia, de mayor o menor amplitud, ejercida a través de cualquiera de los varios tipos posibles de organización obrera, en la fijación y ejecución de la estrategia y táctica de la gestión. Tras planteamiento semejante, el autor procede a proyectar ambos supuestos sobre la historia de las relaciones colectivas de trabajo en Italia en las últimas décadas.

La asunción directa de responsabilidad en la gestión o dirección de la Empresa por parte de los trabajadores no ha gozado de gran fortuna en Italia, en ninguna de sus dos manifestaciones básicas, autogestión y cogestión, tal vez —se piensa— a causa de la debilidad del movimiento político y económico de los trabajadores en los últimos tres cuartos de siglo (no así, por ejemplo, en Alemania). En dicho sentido, se analizan las razones de la falta de desarrollo de los artículos 43 y 46 de la Carta Constitucional italiana (1948). La primera norma prevé que la ley pueda reservar originariamente o transferir mediante expropiación al Estado, a entes públicos o comunidades de trabajadores o de usuarios, determinadas Empresas que refieran su actividad a servicios públicos esenciales o fuentes de energía o a situaciones de monopolio,

y posean preeminente interés general. Ciertamente que el supuesto contemplado apunta a la transmisión de la propiedad, y no sólo a la gestión de la Empresa; si bien, se está genéricamente ante supuestos de socialización, aun cuando la posibilidad permitida por el referido artículo 43 de la Constitución no haya sido ejercitada sino de forma prudente y limitada (nacionalización de las Empresas eléctricas, por ejemplo, y creación del Ente Nazionale per l'Energia Elettrica —ENEL— en 1962).

El artículo 46 de la mencionada Carta Constitucional reconoce, a los fines de la elevación económica y social del trabajo y en armonía con las exigencias de la producción, el derecho de los trabajadores a *colaborar*, en los modos y límites establecidos en las leyes, *en la gestión de las Empresas*. Se pone de manifiesto que el trabajo cómo esta norma ha caído en un casi total olvido: sindicalmente se defiende una posición obrera antagonica y conflictiva en el seno de la Empresa. Subyace, asimismo, la experiencia fascista de los consejos de gestión.

Por lo que se refiere al segundo de los supuestos enunciados en un principio (influencia de una organización obrera en la dirección y gestión de la Empresa), el autor traza una panorámica, durante los últimos treinta años, de cuantas instituciones de *autotutela colectiva* (estructuras sindicales de Empresa) han surgido en el seno de la Empresa, bien de emanación propiamente sindical, bien generadas contractualmente: 1), la Comisión Interna (*Comissione interna*), representación de base electiva de todo el personal de una misma Empresa, en la que se responde a las exigencias de un movimiento sindical esencialmente estructurado sobre base territorial e interprovincial; 2), las Secciones Sindicales de Empresa (*Sezioni Sindacali Aziendali*), nacidas en la Empresa como simples apén-

dices administrativos del Sindicato, con funciones de relación entre la organización sindical territorial y sus afiliados en el seno de la Empresa, si bien adquieren paulatinamente unas funciones más amplias (negociación colectiva de Empresa, etcétera); 3), Consejos de delegados (*Comitati di reparto e di officina, Consigli di fabbrica*), surgidos al hilo del movimiento de los delegados obreros (1969 y siguientes).

El trabajo concluye con una valoración de la incidencia producida por el *Statuto dei lavoratori* (ley de 20 de mayo de 1970) en el marco de las relaciones de trabajo. Las consecuencias de dicha norma en el ámbito de la tutela legal de la libertad y acción sindical de los trabajadores han sido, básicamente, dos: una limitación de los tradicionales poderes directivos y disciplinarios del empresario en función de la tutela de la dignidad y libertad del trabajador, así como la realización de una política de apoyo y promoción sindical.

política de pleno empleo ha de jugar un papel decisivo.

* * *

El presente número de la revista incorpora las habituales secciones de relaciones contractuales en Italia y en Europa. Respecto de las primeras, se analizan los resultados de la negociación colectiva en el país durante los meses de abril y mayo de 1974. Sobre las relaciones contractuales en Europa son traídos a colación singulares temas relativos a Francia («La victoria de Giscard d'Estaing y los Sindicatos, la CFDT y las elecciones»), Inglaterra («Inglaterra y el contrato social»), Portugal («Los problemas organizativos tras la caída del fascismo»), así como aspectos del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. — MANUEL-CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núms. 3-4, mayo - agosto 1974. Parte primera.

IRACI, Leone: *Bilancio della pianificazione in Italia (1962-1974)* (Balance de la planificación en Italia). Págs. 319-338.

PIERPAOLO CIPRESSI: *La nuova nozione di lavoratore a domicilio* (El nuevo concepto de trabajador a domicilio). Páginas 168-180.

Al hilo de la precisión del papel desempeñado por la planificación económica en el desenvolvimiento de la economía italiana a partir de los años 60 (se pone de manifiesto, curiosamente, que la Italia de los años 60 era el único país en el mundo donde, en un período de desarrollo aparente, hubo una reducción de los niveles de ocupación y población activa), el autor efectúa un diagnóstico sobre los males de la presente situación económica en dicho país. Señala, al respecto, que el tema no es, hoy día, de reactivación coyuntural, sino de reconstrucción de un mecanismo de desarrollo, en donde la

Las principales causas de que el trabajador a domicilio no haya recibido una tutela eficaz, señala el autor, residen en la dificultad de entresacar de la compleja realidad social una definición precisa y general y en la consiguiente indeterminación del ámbito de las eventuales disposiciones protectoras.

Es posible distinguir al menos cuatro tipos de trabajo a domicilio. De ello tres son de carácter tradicional: el trabajo a domicilio «profesional», cuando este trabajo constituye la actividad principal y continuada del trabajador que emplea

maquinaria sencilla y materias primas de modesto valor económico; el trabajo a domicilio de carácter «complementario», cuando dicho trabajo puede considerarse como complemento de otra actividad principal, y un tipo de similares características a este último; el «ocasional», que se desarrolla en determinadas estaciones o períodos del año.

Más recientemente nos encontramos con otro tipo, «industrial» o pseudo trabajo a domicilio, caracterizado porque los instrumentos y las materias primas que se emplean son ya de importante valor económico, vendidas normalmente por los empresarios a los trabajadores mediante contratos ficticios; el trabajo se realiza bajo la vigilancia de intermediarios, pago a destajo, etc.

Las definiciones de trabajador a domicilio contenidas en las leyes anteriores a la entrada en vigor de la nueva ley de 18 de diciembre de 1973, número 877, reflejan las dificultades con que se ha encontrado el legislador que optó por definiciones de tipo particular, teniendo en cuenta las finalidades específicas de las leyes en las que estaban formuladas, sin atreverse a dar un concepto de tipo general. La dificultad ya reseñada de entre-sacar de la realidad social la figura del trabajador a domicilio y formular una definición precisa y omnicompreensiva del fenómeno, capaz de abarcar los diversos tipos y diferenciarlos del artesanado ha provocado también diferencias doctrinales y jurisprudenciales en orden a la determinación de la naturaleza jurídica de esta relación de trabajo.

El trabajador a domicilio descrito en el primer párrafo del artículo 1.º de la ley 877 presenta los siguientes caracteres: 1), ejecuta la prestación en su propio domicilio o en locales bajo su disponibilidad; 2), en la ejecución de la prestación puede servirse de la ayuda necesaria por

parte de los miembros de su familia que convivan con él y a su cargo, pero con exclusión de mano de obra asalariada y de aprendices; 3), trabaja por cuenta de uno o más empresarios; 4), utiliza materias primas y accesorios propios o del empresario.

Como vemos en el párrafo primero del artículo 1.º de la nueva ley se contempla el trabajo a domicilio de tipo tradicional, mientras que el párrafo tercero del mismo artículo se refiere al tipo industrial o pseudo trabajo a domicilio, considerando incluido en este supuesto al trabajador que, en las condiciones anteriormente descritas, ejecuta su trabajo en locales pertenecientes al mismo empresario, con independencia de que por el uso de tales locales o de los instrumentos de trabajo en ellos existentes correspondiera al empresario una compensación de cualquier naturaleza.

La ley no se refiere al trabajador a domicilio ocasional. En este sentido Cipressi advierte que la continuidad, o al menos la habitualidad han sido siempre requisitos exigidos en todas las leyes protectoras de los trabajadores a domicilio.

La noción general contenida en la ley de 1973 no configura un trabajador a domicilio subordinado en contraposición a un supuesto trabajador a domicilio autónomo sino que considera como subordinado a todo trabajador a domicilio. Y así el legislador precisa en el segundo párrafo del artículo 1.º que la subordinación del trabajador a domicilio subsiste aunque sea únicamente técnica. Se ha, pues, introducido en el ordenamiento italiano una nueva noción de subordinación diferente de la contenida en el artículo 2.094 del Código civil que, según la mejor doctrina, no es solamente técnica sino también funcional.

GIORGIO BRANCA: *Politica dell'occupazione, formazione professionale e collocamento* (Política de empleo, formación profesional y colocación). Págs. 220-5.

Pocos fenómenos de los que se haya hablado tanto superficialmente pero, en realidad, tan escasamente conocidos como el de la colocación. El tema de la colocación ha sido siempre estudiado como una materia independiente de la problemática de las relaciones de trabajo en general y no ha sido ajeno a este aislamiento del análisis de la colocación el planteamiento del legislador, totalmente publicista.

Branca advierte del riesgo de que este punto de vista desenfocado se mantenga después de la minirreforma que constituyeron los artículos 33 y 34 de la ley de 20 de mayo de 1970, número 300, donde por primera vez el tema de la colocación se ha insertado en el contexto más general de las relaciones de trabajo. En efecto, si el *Statuto dei Lavoratori* ha pretendido concretar determinados aspectos constitucionales de carácter laboral, la colocación, que constituye una fase precontractual de extraordinaria importancia con presupuestos constitucionales como los artículos 4.º y 35, encuentra su lugar apropiado en una ley de tal carácter.

De esta nueva regulación de la colocación es necesario destacar, en primer lugar, el mantenimiento de la misma como función pública. No hay que olvidar que en el sistema italiano el uso del servicio de colocación es obligatorio para las partes de la relación de trabajo. Pero los artículos 33 y 34 del *Statuto dei Lavoratori* han introducido un hecho nuevo que

es, probablemente, la aportación más importante: la obligatoriedad de constitución de comisiones y el desplazamiento de las competencias del órgano de colocación a las comisiones, lo que constituye un reconocimiento del hecho de que la colocación es un problema en el que las partes interesadas deben participar. Representación de las partes que es, sin embargo, realizada a través del predominio de los representantes de los trabajadores sobre los de los empresarios, con el consiguiente problema de compatibilidad con las normas internacionales que se refieren a una paridad en la representación.

El servicio de colocación surge como servicio público en 1934, sufre modificaciones en la etapa corporativa y vuelve a la gestión directa por el Estado en 1949. El autor estima que a pesar de todo el servicio de colocación no ha variado prácticamente nada desde los años treinta. Añade que la colocación como función pública y servicio de carácter obligatorio debe de constituir un instrumento de la política de empleo, por lo que la gestión principal debe estar a cargo del Estado, lo que no impide el que las partes sociales puedan intervenir en esta gestión. En definitiva, el problema central de la colocación es el de convertirla en un instrumento jurídico de actuación de la política de empleo.

* * *

Otros artículos en este mismo volumen son: Salvatore Hernández: «Potere di licenziamento e tutela del posto di lavoro», y Vito Trevisi: «Il contenzioso previdenziale nella legge di riforma del processo del lavoro».—ALEJANDRO SUÁREZ.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Vol. 91, núm. 5, mayo 1975.

MANUEL ALONSO OLEA: *Temas de prevención y reparación de riesgos profesionales en la legislación española*. Páginas 467-485.

El profesor Alonso Olea, como él mismo señala, ha perseguido en este artículo reflexionar acerca de algunos de los temas más importantes que suscita la problemática de la prevención y reparación de los riesgos profesionales. Para ello va analizando la evolución que la política de aseguramiento de los riesgos ha sufrido desde la publicación de la ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900 —de la que destaca el importante concepto dado al accidente de trabajo, y la sustitución del criterio de responsabilidad por culpa por el de objetivación de la responsabilidad del empresario— hasta la actual ley de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974. Señalando, además, los puntos de contacto que nuestra legislación sobre el tema ha podido ir teniendo, o estar influenciada por las directrices de la OIT.

A lo largo de su exposición Alonso Olea deja de manifiesto, con gran precisión y claridad de síntesis, los aspectos que él considera más sobresalientes en el tema, así: la necesaria caracterización amplia del accidente de trabajo de modo que pueda dar cabida a supuestos contingenciales que superficialmente podrían estar excluidos del mismo, y que han ido incorporándose, alguno de ellos, gracias a una buena interpretación jurisprudencial, verbigracia, agravamiento de enfermedades cardíacas, accidente *in itinere*, e incluso el suicidio cuando éste puede guardar relación con el trabajo. Ampli-

tud que debería permitir alcanzar una equiparación de los riesgos comunes a los profesionales; la necesaria interrelación de los mecanismos de prevención y reparación de los riesgos, intensificando los medios de control y sanción de los incumplimientos de las medidas preventivas; la no limitación de la cobertura de los riesgos a la curación del trabajador, debiendo apuntar el verdadero alcance protector a la recuperación profesional del mismo, con lo que las medidas recuperadoras deberán venir acompañadas de una eficaz política de empleo, estableciendo puestos de trabajo adaptables a las nuevas condiciones de aptitud y capacidad del trabajador, así como el fortalecimiento de las normas que obliguen a los empresarios a reservar determinados puestos de trabajo fácilmente aplicables a estas situaciones.

Como broche de esta apretada síntesis, que no por apretada olvida los más importantes problemas que hoy tiene planteados el tema de la prevención y reparación de los riesgos profesionales, Alonso Olea apunta que las sucesivas reformas que se acometan en esta materia deberá tener en cuenta una serie de principios informadores que él estima imprescindibles en orden al realismo y la eficacia, así: que la prevención forme un conjunto integrado con la reparación; aquellos que tiendan a una equiparación de los riesgos comunes a los profesionales; importancia de los procesos recuperadores.

ROBIN PORTER: *Trabajo de los niños en Hong Kong y problemas conexos*. Páginas 487-501.

Robin Porter, profesor de Historia de la China en el Loyola College, de Mon-

real, refleja con gran riqueza de datos el empleo excesivo y abusivo de niños en actividades productivas. Esta situación viene favorecida, en opinión del autor, por la carencia de una legislación adecuada, la escasez del número de inspectores que deberían denunciar estas infracciones, y la colaboración de los padres de los menores que ante la falta de salarios suficientes y de un sistema general de Seguridad Social se ven obligados a potenciar el trabajo de sus hijos.

El profesor Porter apoya sus observaciones en un abundante número de cuadros que ponen de manifiesto, entre otros datos, el número de niños empleados: baja instrucción de los mismos que indica la temprana edad en la que son incorporados al trabajo abandonando la escuela; sectores productivos que les acogen; tipos de trabajos que realizan, muchos de ellos de gran índice de peligrosidad, como demuestran las elevadas cifras de niños accidentados.

En su conclusión, tras apuntar que resulta inexplicable esta situación cuando no puede afirmarse que Hong Kong esté «insuficientemente desarrollada», señala una serie de recomendaciones que deberán ser los pilares de una verdadera supresión del problema: prohibición absoluta del empleo de niños, pudiendo servir como modelo normativo lo dispuesto en el convenio de la OIT número 138 sobre la edad mínima para trabajar; aumento del número de inspectores encargados de vigilar el cumplimiento de las normas que se dicten; gratuidad y obligatoriedad de la enseñanza primaria y ampliación de la secundaria; promulgación de una normativa sobre salarios mínimos y suficientes, y creación de un sistema general de Seguridad Social, factores estos dos que, como ya se señaló, su carencia obliga a los padres a permitir, e incluso impulsar, el trabajo de sus hijos menores.—ANTONIO GÓMEZ DE ENTE-RRÍA, 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 CORTS GRAU, Rodrigo FERNÁNDEZ CARVAJAL, Torcuato FERNÁNDEZ MIRANDA, Luis GARCÍA ARIAS (†), Luis JORDANA DE POZAS, Gregorio MARAÑÓN MOYA, Adolfo MUÑOZ ALONSO (†), Mariano NAVARRO RUBIO, Carlos RUIZ DEL CASTILLO, Joaquín RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, Luis SÁNCHEZ AGESTA.

Sumario del núm. 202 (julio-agosto 1975)

Estudios:

Juan Ferrando Badía : «La Nación».
Jorge Uscatescu : «Ontología social en Giovanni Gentile».
César Enrique Romero : «Técnicas políticas : Formas de Estado y formas de Gobierno».
Antonio Rodríguez Sastre : «Problemas jurídicos de las Empresas multinacionales» (1.^a parte).
Vittorio Frosini : «Las transformaciones de la doctrina del Estado en Italia».
Antonio González González, O. P. : «Tradición y modernidad en el pensamiento filosófico de Fray Zeferino González, O. P. (1831-1894)».

Notas:

Juan Beneyto : «Información e integración sociopolítica».
Francesco Leoni : «La información como componente político».
Antonio E. Pérez Luño : «Guido Fassò (1915-1974)».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

ALGUNAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

HOMO SOCIOLOGICUS

Por Ralph DAHRENDORF. Traducción de José BELLOCH ZIMMERMAN.
Un volumen en rústica de 15×21 cm. Edición 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 : 200 ptas.

HISTORIA DEL CONSTITUCIONALISMO ESPAÑOL

Por Luis SANCHEZ AGESTA. Un volumen en rústica de 15×28 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 derrumbamiento total de la Monarquía constitucional en 1931.

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

Precio : 500 ptas.

ASOCIACIONES Y PODERES PUBLICOS

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

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

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

Precio : 600 ptas.

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

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

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

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

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

Precio : 350 ptas.

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

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

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 77 (mayo-agosto 1975)

ESTUDIOS :

- R. Martín Mateo : «El contencioso de la Seguridad Social».
- J. Ortiz Díaz : «Planificación estatal y planificación local».
- J. Santamaría Pastor : «Sobre la evolución de la reclamación administrativa previa».
- S. Muñoz Machado : «Sobre el concepto de Reglamento ejecutivo en el Derecho español».

JURISPRUDENCIA :

I. *Comentarios monográficos*

- A. Cano Mata : «Responsabilidad de la Administración : Competencia de los Tribunales contenciosos y cómputo del año para reclamar en vía administrativa».
- A.-A. Blasco : «El trámite de audiencia en el procedimiento sancionador en materia de prensa».

II. *Notas*

Contencioso-administrativo:

- A) En general (J. Prats Catalá y J. Nonell Galindo).
- B) Personal (R. Entrena Cuesta).
- C) Tributario (J. Martín Queralt y J. J. Bayona de Perogordo).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

I. *España*

- V. R. Vázquez de Prada : «Teoría y práctica de la contratación administrativa».
- J. Maestre Rosa : «IV Congreso Nacional de Comunidades de Regantes».
- J. Bermejo Vera : «Primeras jornadas franco-españolas sobre la protección de los espacios naturales».

II. *Extranjero*

- J. I. Jiménez Nieto : «Relaciones del Gobierno con las Empresas públicas : Directorio político y gerencia empresarial».
- S. Dana Montaña : «Planes de estudio. Necesidad de un esquema básico y mínimo para todas las Universidades argentinas».

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 :

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

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

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

Secretario: JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 140 (julio-agosto 1975)

In memoriam: Juan de Zavala Castilla, por José María Cordero Torres.

Estudios:

- «Flutuat nec mergitur», por José María Cordero Torres.
- «Cinco lustros de contradicciones», por Camilo Barcia Trelles.
- «Configuraciones jurídicas de la integración en Oriente y Occidente», por W. E. Butler.
- «El territorio y el conflicto del Medio Oriente», por Marion Mushkat.
- «Los componentes del Afganistán contemporáneo (IV)», por Leandro Rubio García.
- «Un quinquenio decisivo en la India: 1970-75 (III)», por Julio Cola Alberich.

Notas:

- «Ojeada al horizonte de los últimos acontecimientos en Oriente Medio», por Rodolfo Gil B. Grimau.
- «Los acuerdos hidroeléctricos en el río Uruguay», por José Enrique Greño Velasco.
- «Más sobre la problemática del Poder en las relaciones internacionales», por Leandro Rubio García.
- «La Organización para el desarrollo de Liptako-Gourma», por Luis Mariñas Otero.
- «Los obstáculos al encuadramiento de los refugiados africanos por la OUA», por Diur Katond.
- «Guinea-Bissau: 44 Estado africanos que llega a la independencia», por Angel Santos Hernández, S. J.

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

Precio de suscripción anual

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

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

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 69 (enero-abril 1975)

Artículos:

Antonio González Temprano : «Crecimiento económico y movimientos migratorios en España».

Antonio López Díaz : «La medición y valoración en contabilidad. Un análisis conceptual».

Juan Antonio Payno : «El proceso global de producción : Tipología técnica».

Documentación:

José Alberto Parejo Gamir : «Aspectos teóricos y empíricos de las sociedades».

Reseña de publicaciones.

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 ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director: PABLO SELA HOFMANN

Alfonso ALVAREZ VILLAR. Juan BENEYTO PÉREZ. Julio BUSQUETS-BRAGULAT. José CASTILLO CASTILLO. José CAZORLA PÉREZ. Juan DíEZ NICOLÁS. Gabriel ELORRIAGA. Juan FERRANDO BADÍA. José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ REÑÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LINZ STORCH DE GRACIA. Carmelo LISÓN TOLOSANA. Enrique MARTÍN LÓPEZ. Amando DE MIGUEL RODRÍGUEZ. Carlos MOYA. Manuel RAMÍREZ. Francisco SANABRIA MARTÍN. José R. TORREGROSA PERIS. Pedro DE VEGA. Jorge XIFRA HERAS

Secretario: JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretario adjunto: MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL

Sumario núm. 42 (octubre-diciembre 1975)

Estudios:

- Juan Ferrando: «Las dos caras del dios Jano: *Potestas y autoritas*».
- Jean Lohisse: «Audiencia de masas y contenidos comunes».
- Manuel Moix: «El contraste riqueza-pobreza en la era victoriana y su perpetuación en las desigualdades sociales de la época eduardiana».
- José A. Durán: «Agrarios del minifundio: La prensa agraria (1900-1912)».
- Luis Rodríguez Zúñiga: «Marcel Mauss y la nación como tipo social».
- Manuel Martín Serrano: «Aplicación de la teoría y el método sistemático en ciencias sociales».
- Josep Picó: «Estructura y condición de los empresarios valencianos».

Notas:

- José Jiménez Blanco: «Sobre la disputa del positivismo en la sociología alemana».
- Leandro Rubio: «En pos de una supervivencia mundial humana».
- Fermín del Pino Díaz: «Antropología y colonialismo: Anotaciones para el caso español».

Recensiones y noticias de libros. Documentación e información. Encuestas e investigaciones del I. O. P.

1. Situación económica.
2. Medios de comunicación de masas.
3. Televisión en color.

Suscripciones

ESPAÑA:

Número suelto 100,— ptas.

Suscripción anual (4 números) 350,— ▶

HISPANOAMÉRICA:

Número suelto 2,— \$

Suscripción anual (4 números) 8,— \$

OTROS PAÍSES:

Número suelto 2,40 \$

Suscripción anual (4 números) 9,— \$

Redacción y Administración:

Avda. del Dr. Arce, 16. — MADRID (2)

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ

Miguel ARTOLA GALLEGO. José María BLÁZQUEZ MARTÍNEZ. Juan
DÍEZ NICOLÁS. Salustiano DEL CAMPO URBANO. José Ramón GON-
ZÁLEZ PÁRAMO. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan MARCOS DE LA FUENTE.
Luis GONZÁLEZ SEARA. José ROS JIMENO. Carlos MOYA VALGAÑÓN.
Carmelo VIÑAS MEY. Joseph X. ROUCEK

Secretario : VALENTINA FERNÁNDEZ VARGAS

Sumario de los números 5-6, enero-junio 1973. Tomo XXXI

(Segunda época)

I. Estudios:

James J. van Patten : «A Religion of Humanity Auguste Comte.
Love, Order, Progres».

Dalmacio Negro Pavón : «Augusto Comte y el espíritu de la socio-
logía : de la idea de civilización a la razón pública de la socie-
dad industrial».

Roberto Miguélez : «Connaissance et conscience, science et ideologie».
Jesús M. de Miguel : «Healt in the Mediterranean region the case
of Spain».

Diego Núñez : «La sociología en España (1875-1914)».

J. M. González Páramo : «Estrategia para el Consenso».

Doctor S. Kapoor : «Sozialization and Feral Childreh».

Peter Roche de Coppebns : «The Workers. Priest Movement : An
essay on the emergence, growth and waning of the Worker-
Priest in France and of the sociocultural factors that lay be-
hind it».

Raj P. Mohan : «Exchange structuralism as a theoretical view-
point in sociology».

Javier Rubio García-Mina : «Encuesta sobre las coordenadas mo-
tivacionales, socioprofesionales y culturales de la emigración
española en el Languedoc».

II. Notas y noticias.

III. Bibliografía.

Precios de suscripción anual

España	350 pesetas
Extranjero	525 »

Número suelto:

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

Redacción :

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA «JAIME BALMES»

Administración :

LIBRERIA CIENTIFICA DEL C. S. I. C.
Duque de Medinaceli, 4. MADRID-14

REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: José Mariano López-Cepero y Jurado.

Vicedirector: Jesús Cubero Calvo.

Secretario - Coordinador: Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.

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

Consejo de Redacción:

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Marcos Carreras Carreras, Antonio Fernández Palacios, Mary-Pepa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydée Albera Rolón, Emilio Ipiens Martínez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khel Wiebel, Fernando L. Fernández-Blanco, Clemente Martín Barroso, Concepción Mateo Merino, 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. 59 (junio 1975)

Artículos y técnica:

«La mujer joven y la política», por María Luisa Jordana.—
«El fenómeno de la educación de las masas», por José María Pérez de Tudela y Bueso.—«Motivaciones de asociación en grupos formales», por Paulino González Rodríguez.—«La religiosidad de la juventud española», por Isaías Díez del Río.—«La dislexia», por María Rosa Arija Soutullo.

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 1975)

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 Manuef Moreno Páez: «El ocio, aspectos activos y pasivos».—Félix-Alejandro Alarcón Díaz: «El ocio como fenómeno socio-económico».—Giuseppe Loi Puddu: «Tiempo libre y turismo».—Rafael Barril Dosset: «La investigación como actividad del tiempo libre».—Enrique Mut Remola: «Tiempo libre y ocio (Un capítulo de la Sociología)».

III. *Cultura, sociedad y tiempo libre*: Luis González Seara: «La ciudad y el tiempo libre».—Jehan de Malafosse: «Le temps libre et la qualité de la vie».—Edmond Radar: «Temps libre et invention des signes en 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 Berruezo Abaurrea, Adoración Segura Palomares, Carmen Robles Lozano y Juan Zaragoza Ibáñez: «La cultura popular: una añoranza sindical».—Fernando M. Nunes: «El hombre y su formación personal ante el tiempo libre».

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

Redacción y Administración:

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
acaba de publicar el

INDICE

DE LA

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Comprende los setenta y tres primeros números de la Revista, desde su fundación hasta diciembre de 1973.

Encuadernado en tela. Consta de 1.950 páginas.

El INDICE ha sido preparado bajo la dirección del Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Barcelona, Profesor Alejandro Nieto.

Por la concepción del concepto del INDICE, se trata de una obra extraordinaria que, mucho más que un inventario de lo publicado por la REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA, viene a ser una guía general del Derecho Administrativo.

Precio del ejemplar: 1.800 ptas.

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

MADRID - 13



150 pesetas

