

# Revista de revistas

## ESPAÑA

### REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 43, tercer trimestre 1973.

JAIIME MONTALVO CORREA: *Reflexiones sobre el concepto del Derecho del trabajo.*

El Derecho del trabajo nace sustancialmente como respuesta defensiva de la burguesía a la acción emancipadora de la clase obrera. En definitiva, manifiesta el resultado de la conjunción de la presión obrera y del espíritu burgués.

Pero este Derecho así nacido, resulta esencialmente contradictorio. Su propia contradicción radica en ser al mismo tiempo para los trabajadores, positivo, en cuanto que se concreta en mejoras específicas de sus condiciones, y negativo, en cuanto que hace posible —o al menos pretende hacerlo— la pervivencia de la propia clase obrera, es decir, en cuanto que, de algún modo, es la negación de su emancipación.

Por ello, cuanto mayor es la presión de los trabajadores, cuanto mayores son sus necesidades y exigencias, el centro de gravedad de la composición de los intereses del capital y el trabajo que pretende la norma laboral, ha de desplazarse en busca de nuevos equilibrios. Es, pues, este equilibrio lo que busca y seguirá buscando el Derecho del trabajo. La continuidad de un orden social concreto está en juego.

MARC MAURICE: *Políticas sindicales para la mejoría de las condiciones de trabajo y de organización de la Empresa. Situación en Estados Unidos y Europa.*

El problema de las condiciones de trabajo va a adquirir, sin duda, mucha mayor importancia de lo que pueden hacer imaginar los términos en que se plantea en la actualidad. En efecto, más allá de lo que se llama, según los casos, la humanización del trabajo, la desalienación del trabajador, la reestructuración de las tareas, el control obrero o la democracia industrial, se trata, en definitiva, de una crisis de la Empresa doblada por una crisis de los sistemas de relaciones industriales, uno de cuyos principales síntomas es el «desplazamiento del poder hacia la base».

En este sentido, el problema de las condiciones de trabajo es el revelador de una crisis profunda que pone en cuestión las estructuras de la organización y dirección de la Empresa, y el sistema de relaciones sociales, internas o externas, de la que es a la vez protagonista y objeto. Los expertos patronales a nivel internacional no se equivocan, ciertamente, cuando al tratar de los progresos de la organización del trabajo centran sus reflexiones finales sobre los problemas de la autoridad y del poder de la Empresa.

No es, por lo tanto, extraño que las organizaciones sindicales más sensibles a las implicaciones «políticas» de las condi-

ciones de trabajo sean también las que insistan más sobre los riesgos de integración de «una economía de participación» y sobre la necesidad de definir una estrategia ofensiva de contrapoder en el interior y en el exterior de la Empresa.

Pero, sea cual sea su estrategia, parece indiscutible que los Sindicatos se verán obligados a modificar sus formas de acción e incluso sus mismas estructuras. Sin duda, queda todavía mucho por hacer en el ámbito de la acción tradicional de los Sindicatos en relación con la mejora de las condiciones de trabajo, pero determinadas nuevas formas de organización del trabajo pueden conducir a cambiar el contenido de las reivindicaciones en este plano y a reestructurar consecuentemente las propias tareas sindicales.

JUAN MONTERO AROCA: *Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo. Parte primera: Los Tribunales industriales.*

Se comienza indicando cómo existía la necesidad de una jurisdicción y de un proceso especial; se expone cómo se fueron solucionando ambos problemas, con referencia exclusiva a los Tribunales industriales, y se concluye con el análisis crítico de tales soluciones, y así se afirma que la respuesta es desfavorable en cuanto a la jurisdicción especial; en cambio, es más favorable con relación al proceso especial, pues se llegó a la creación de un proceso mucho más adecuado que el civil para satisfacer las pretensiones originadas en conflictos laborales.

#### REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXX, núm. 118, abril-junio 1975.

VICTORINO ORTEGA: *La mujer, el trabajo y la política.*

Se examina la incorporación de la mujer al mundo laboral y a la política, ba-

sándose en datos estadísticos nacionales y de otros países, y se pone de relieve cómo todavía la mujer no ocupa el puesto trascendente que en ambos le corresponde.

JAVIER GOROSQUIETA: *Igualdad y libertad laborales para la mujer.*

Hay mucho que promover en todos los sentidos. Porque mientras la mujer en general y la española en particular, no queda liberada por su incorporación masiva a los sistemas educativos y por la puesta en práctica de medidas que permitan que las relaciones laborales se acomoden a su naturaleza femenina y que su trabajo sea compatible, de algún modo, con sus funciones de ama de casa y de madre de familia, su igualdad laboral con el hombre será una quimera y existirá siempre el riesgo de que los empresarios la utilicen como verdadero «ejército de reserva industrial» en el sentido marxista de la expresión.

GONZALO HIGUERA: *Discriminación femenina en la Seguridad Social.*

En la Seguridad Social aparecen también reflejadas las discriminaciones entre varón y mujer que hallamos en el conjunto más amplio de la legislación laboral y en otros sectores legales positivos. Pero tales diferencias son equívocas y antes de afirmar que deben de desarraigarse es preciso conocer con exactitud de qué tipo discriminatorio se trata.

Si contradicen la sustancial identidad humana común a varón y mujer, cierto que deben desaparecer; si se trata de diferencias derivadas de las características naturales típicas del varón o de la mujer, han de establecerse o mantenerse si están ya establecidas, y cuando se trate de discriminaciones al margen de la propia

naturaleza común y/o específica del varón y de la mujer, se precisa una opción que debe concordar y tener presentes las circunstancias concretas sociológicas relativas, tanto tópicas como crónicas, de la comunidad política respectiva.

ANCEL CAMIÑA: *El cine y la mujer. Aspectos sociológicos.*

El cine no sólo no ha ayudado a la mujer, sino que le ha hecho bastante daño. Esto no quiere decir que siempre sea así. El cine es un arte muy joven, comparado con los demás: sólo ochenta años. Queda mucho que filmar. De momento nos falta la gran realizadora femenina y también la gran película, serena, humana, imparcial, sobre la mujer. Entre las imágenes cinematográficas que nos tiene reservado el futuro, tienen que estar las que, confeccionadas por sensibilidades de ambos sexos, que trabajen complementariamente y en comunión, contribuyan a concienciar definitivamente al gran público de cara al problema de la mujer. Una hermosa misión para el séptimo arte.

El cine tocaría ese día el fondo de la cuestión: la dignidad «homo» de la mujer, anterior a su concreción sexual y sus funciones consiguientes e iluminaría con su gran poder de sugestión todas las demás cuestiones que de ahí se derivan.

El cine, hoy por hoy, también tiene una deuda con la mujer.

MARÍA BEGOÑA DE ISUSI Y JULIÁN LÓPEZ:  
*La mujer en la vida religiosa.*

Es difícil hablar de la mujer consagrada cuando se parte de datos empíricos constatados. La realidad de la mujer en la vida religiosa hoy es tan compleja, delicada y dinámica, que es muy difícil expresarla de un modo real, claro y sintético.

El acento de este análisis expositivo se centra intencionadamente, dados los límites obligados en un artículo, en tres aspectos estructurales de la mujer en cuanto tal. Al hacerlo, somos conscientes de que, sin tocar directamente las dimensiones cristianas y evangélicas de la mujer consagrada, estamos tratando de la realidad nuclear subyacente y determinante de esa misma existencia consagrada femenina.

GERMÁN ANCOCHEA SOTO: *Los objetivos sociales en la política económica española 1959-1969.*

Se toma como base la publicación del Servicio de Estudios en Barcelona del Banco Urquijo: *Objetivos e instrumentos de la política económica española 1959-1969*, y se hace un estudio más detenido de aquellos objetivos de política económica que pudiéramos llamar «sociales». Y que, si bien son incluidos y estudiados como tales fines, en la citada publicación, a la hora de considerar la realidad económica son dejados en el mismo segundo plano a que los han relegado las directrices de la política económica del período.

ANGEL SERRANO MARTÍNEZ - ESTELLEZ:  
*Principales cambios en las relaciones laborales en España durante los años 60 (Notas en torno a su interpretación).*

La política de revisión del sistema de relaciones industriales se ha concretado, a lo largo de los últimos años, en la modificación o instauración de los siguientes mecanismos: 1) Ley de Convenios colectivos sindicales de 1958. 2) Modificaciones en el marco legal de la conflictividad. 3) El régimen del salario mínimo interprofesional garantizado. 4) La evolución de los mecanismos de la Seguridad Social; y 5) Adaptaciones en las instituciones laborales.

Existen otros cambios secundarios, tales como el cambio de nombre de las Reglamentaciones por Ordenanzas; las reformas en los reglamentos de Empresa, la mal llamada ley de Cogestión de 1962 y el impulso de la formación profesional, etcétera.

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

Se concluye el estudio iniciado en el número anterior, y que reseñamos; recogiendo las características de los usos y costumbres en la boda, y en las segundas nupcias.

#### REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXIV, núm. 2, marzo-abril 1975.

ISIDRO MARTÍN DE NICOLÁS: *Protección social al trabajador autónomo en España.*

Se expone el Derecho positivo en España, de la protección otorgada al sector de trabajadores autónomos de servicios, industria y consumo, contemplando los aspectos básicos de: personas protegidas, afiliación, cotización, prestaciones (invalidéz, vejez, muerte y supervivencia, viudedad, protección a la familia, ayuda económica en caso de intervención quirúrgica y asistencia sanitaria a pensionistas), gestión y financiación.

ALBERTO RULL SABATER: *La Seguridad Social española de la década de los veinte hasta nuestros días.*

Se brinda una descripción histórica, en la que se pone de manifiesto cómo las

Instituciones y el cuadro normativo que constituye la definición formal de nuestro sistema de Seguridad Social, no constituye, en modo alguno, un encuadramiento esencial independiente del espacio, del tiempo y de los avatares por los que la vida de la sociedad española han discurrido y van a discurrir en el futuro.

Por el contrario, es una estructura formal y material sumamente inestable y, a su vez, o quizá por ello mismo, esencialmente cambiante. En manera alguna cuanto hoy la Institución es puede considerarse una situación de término, de estabilización o asentamiento; todo induce a pensar que lo mismo que intervinieron importantes cambios en el pasado, nuevos cambios tendrán lugar en el futuro, y que éstos tendrán como fundamento y motivación, tanto el mejoramiento en sí de su propia estructura y función, como las condiciones que le resultarán impuestas por una sociedad española en vía de desarrollo y transformación.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO: *Fenomenología sociológica en la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.*

El propósito del autor es matizar la asistencia sanitaria en torno al sentido general teórico de la evolutiva concepción de la Seguridad Social, procurando encuadrarla en los principios que caracterizan la acepción integral de esta doctrina, por la evidencia del más sutil concepto de solidaridad social, dimanante del moderno pensamiento sociológico, en el que se subraya que la Seguridad Social puede ser definida como el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para los ciudadanos, contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vive. --  
JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

## ALEMANIA

## RECHT DER ARBEIT

Núm. 4, julio-agosto 1974.

El presente número viene dedicado al Derecho procesal del trabajo, con aportaciones de estudiosos y de prácticos de esta materia.

NEUMANN: *Las Magistraturas de Trabajo y el proceso laboral* (1).

El artículo intenta cumplir primordialmente una labor descriptiva, apoyándose en la experiencia del autor como magistrado del Tribunal Federal de Trabajo, y en tal sentido se dirige a comentar la ley de Tribunales de Trabajo actualmente vigente.

Partiendo de un recorrido histórico de la institución, alude a los antecedentes *prud'hommales* de 1806, que se prolongan en Tribunales paritarios mediante diversas leyes y ordenanzas a lo largo de todo el siglo pasado, primero con carácter voluntario, luego —desde 1891— obligatorios en localidades con más de 20.000 habitantes, hasta que finalmente aparecen las Magistraturas de Trabajo con la ley de 23 de diciembre de 1926, ampliándose su competencia objetiva a los conflictos sobre convenios colectivos y co-gestión desde 1933. La vigente ley de 14 de agosto de 1969 es un texto refundido, que ha tenido posteriores modificaciones por obra de leyes no directamente con-tencioso-laborales.

Para Neumann, lo más significativo de las Magistraturas de Trabajo alemanas es

la participación de vocales legos, los cuales, contra cualquier opinión precipitada, cumplen una importante función de auxilio al juez profesional que preside la Magistratura, situado ante materias frecuentemente complicadas, cuyos aspectos más importantes le son puestos de relieve por estos «legos» procedentes del mundo del trabajo; sin que, a tenor de su larga experiencia, crea el autor del artículo que tales personas no expertas en Derecho y representantes de los empresarios y trabajadores introduzcan más elementos de confusión, pues suelen coincidir en sus juicios —por ejemplo, en el resultado de las pruebas sobre despido improcedente— casi siempre.

El presidente de la Magistratura de Trabajo debe ser, desde la ArbGG de 1926, juez profesional; en 1953 se restringió la especialización, exigiendo sencillamente a los presidentes especiales conocimientos y experiencias en el ámbito jurídico-laboral, que se reconocían a quienes llevaran más de cinco años en el asesoramiento de cuestiones jurídico-laborales. Desde 1961, la presidencia de las Magistraturas vuelve a ser ocupada por jueces profesionales.

El resto del artículo compone un comentario a la ley de Tribunales de Trabajo, en un talante, como se dijo al principio, plenamente descriptivo.

GRUNSKY: *El principio de celeridad en el proceso ante Tribunales de Trabajo* (2).

Un interesante ensayo, que destruye el mito de la celeridad en los procesos labo-

(1) Dr. DEREK NEUMANN, magistrado del Tribunal Federal de Trabajo: *Die Gerichtsbarkeit für Arbeitssachen und das arbeitsrechtliche Verfahren*, págs. 193-201.

(2) Dr. WOLFGANG GRUNSKY, catedrático en Gießen: *Der Beschleunigungsgrundsatz im arbeitsgerichtlichen Verfahren*, págs. 201-203.

rales y lo pone en relación con instituciones y mecanismos del proceso ordinario igualmente rápidos, es éste del cate drático de Giessen.

El motivo del principio de celeridad estriba, piensa Grunsky, en la rapidez con que precisan ser resueltas las materias sometidas a la competencia de los magistrados de Trabajo; en contraposición a la aguda polémica constitucional levantada en Italia por este mismo principio, nunca se ha dudado en Alemania Federal respecto a su constitucionalidad; tal como viene expresado por el párrafo 9.1.1 ArbGG, «el proceso debe ser acelerado en todo su desarrollo»: el tema a plantearse es si tiene alguna efectividad, pues aun cuando en la ZPO no se contiene ningún precepto similar para los procesos civiles, se admite unánimemente que también ellos deben ser concluidos con la mayor diligencia posible, y, además, la celeridad del proceso de trabajo tiene una importante cortapisa en las exigencias de corrección y justicia insitas en toda sentencia judicial. El autor se detiene en la posible eficacia del precepto como regla hermenéutica: por un lado, existen normas que dejan al arbitrio del magistrado la celeridad con que deben impulsar el proceso, como típicamente los referidos a ampliación de plazos para fundamentar recursos de revisión: a este respecto, el párrafo 9 viene a ordenar al magistrado no otorgar ampliaciones poco justificadas; por otro lado, hay también preceptos que pueden ser interpretados indistintamente como «pro-aceleración» o «anti-aceleración», inclinando la presencia del párrafo comentado hacia el primer sentido. Pero de todas maneras, Grunsky no termina muy convencido de su utilidad, pues afirma en conclusión su tautología.

Examina a continuación las normas concretas donde se aplica el principio de celeridad, distinguiendo entre las principales, las no problemáticas y las objeta-

bles en una perspectiva jurídico-política. En este último grupo incluye al párrafo 59.1, el cual concede tres días de plazo para oponerse a una sentencia en rebeldía (*Versäumnisurteil*), aludiendo a la discusión habida entre su inconstitucionalidad, y al párrafo 68, que prohíbe remitir los autos por el Tribunal *ad quem* al Tribunal de instancia cuando se produjo un defecto procedimental, debiendo decidir el propio Tribunal *ad quem*.

Las reservas expuestas por el autor frente a una «euforia de celeridad» no impiden la consideración de casos concretos en los que se precisa una rapidez aún mayor a la contemplada para los procesos laborales; para ellos no es necesario dictar una nueva ley específica, sino aplicar las normas sobre protección interdictal (*einstweilige Rechtsschutz*) establecidas tanto para el proceso civil como para el de trabajo. Sobre las relaciones entre la protección interdictal y la aceleración del proceso (laboral) ordinario hay mucho que decir, estima Grunsky, resumiéndose, en definitiva, en el legítimo interés del legislador por restringir aquélla, con todos sus peligros - especialmente la inseguridad en cuanto a la solución en el posterior juicio petitorio -, en beneficio de una razonable aceleración del proceso ordinario.

VOLLKOMMER: *Los acuerdos procesales sobre competencia territorial en procesos ante los Tribunales de Trabajo* (3).

Nos hallamos ante un documentado ensayo sobre el llamado «fuero convencional», o «competencia territorial prorrogada». La moderna concentración de la economía trae consigo que las grandes Empresas con multitud de sucursales y filiales en todo el territorio federal tien-

(3) Dr. MAX VOLLKOMMER, catedrático en Marburg: *Vorprozessuale Gerichtsstandsvereinbarungen im Verfahren vor den Arbeitsgerichten*, págs. 206-215.

dan a incluir en los contratos de trabajo una cláusula por la que se reconoce como juez competente en los conflictos que puedan plantearse al de la sede central de la Empresa; tendencia que ha intentado ser justificada por una parte de la doctrina, y que en una discutida sentencia del Tribunal Federal de Trabajo, de 15 de noviembre de 1972, se reconoce como lícita.

La modificación de la ZPO habida el 21 de marzo de 1974 ha repercutido en el tema, alterando los presupuestos de base. En un agudo análisis de las diferentes clases de prorrogación del fuero judicial, *Vollkommer* distingue entre el caso normal, en donde se exige que el pacto entre empleador y trabajador sea expreso, por escrito, y posterior al inicio del conflicto (*Streitigkeit*), y casos especiales, cuales son:

a) Prorrogación en juicios ejecutivos, o de eficacia minorada. Se admite en interés del acreedor la concentración del procedimiento de apremio ante el juez de su sede central, debiendo instrumentarse el pacto por escrito, no siendo necesario que sea posterior a la iniciación del apremio.

b) Prorrogación subsidiaria en complemento de un fuero decaído. Cuando no se conoce el paradero actual del deudor, la ZPO atribuye la competencia al juez del último domicilio conocido; pero si no se le conoce domicilio alguno, habrá de procederse en rebeldía, y por ello es lógico autorizar un

pacto preprocesal de prorrogación a estos efectos, que igualmente se contempla en cuanto a los trabajadores extranjeros, para el caso de vuelta al país de origen.

c) Prorrogación internacional.

d) Prorrogación colectiva, suscrita en CCS. Este tipo de fuero convencional se reconoce ya en la ArbGG, pero con carácter dispositivo, esto es, sin vincular indefectiblemente a las partes individuales. Para estos supuestos, la novedad estriba en ampliar las facultades de las partes colectivas, que ahora pueden residenciar convencionalmente los conflictos civiles que puedan surgir por razón de los servicios sociales creados por el CCS (4).— ANTONIO OJEDA AVILÉS.

(1) Otros artículos aparecidos en este mismo número: Dr. GERHARD RITZEL, magistrado: *Probleme des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren* (Problemas del procedimiento interlocutorio en Tribunales de Trabajo), págs. 215-226; ACHIM LEBBE, magistrado: *Probleme der Abgabe zwischen dem Urteils- und Beschlussverfahren im Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen* (Problemas de relación entre procedimiento interlocutorio y procedimiento principal en el procedimiento ante Tribunales de Trabajo), págs. 226-232; JOHN DONALDSON, presidente del National Industrial Relations Court: *Die "Arbeitsgerichtsbarkeit" in England* (La jurisdicción laboral en Inglaterra), páginas 232-235; WINFRIED GRIESCHAT: *Zur Reichweite des Mutterschutzgesetzes bei Nacht- und Sonntagsarbeit* (Sobre el ámbito de la ley de protección a la madre en el trabajo dominical y nocturno), páginas 235-236.

## ESTADOS UNIDOS

## MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 98, núm. 2, febrero 1975.

PAUL O. FLAHERTY, THOMAS F. BRADSHAW y L. GILROY: *Employment and unemployment in 1974*. Págs. 3-14.

La situación del empleo, que ha permanecido estable durante la primera mitad del año 1974, ha empeorado considerablemente en la segunda mitad, como consecuencia de los avatares de la crisis energética. El resultado ha sido el que el número de personas desempleadas haya alcanzado la cifra de 6,5 millones en diciembre de 1974; aumento que ha afectado a la tasa de desempleo, situada en el 7,1 por 100, en niveles superiores a los de la recesión de 1969-1971 y sólo equiparable a la de 1960-1961.

El presente artículo examina exhaustivamente el empleo durante el citado año 1974. Los aspectos más destacables a retener serían los siguientes:

a) *Desarrollo industrial*

A juicio de los autores, múltiples factores han contribuido al proceso de recesión industrial. Entre ellos, cabe resaltar: a) una general debilidad en las ventas de automóviles, con la consiguiente incidencia en la producción; b) una cuasiparalización en la construcción de viviendas unifamiliares con una correlativa disminución en la construcción de edificaciones no residenciales; c) una disminución en la cartera de pedidos, y d) los efectos de la huelga de los mineros.

b) *Desarrollo ocupacional*

Durante 1973, el número de puestos de trabajo creados para los empleados (*white-collar workers*) fue de 1,6 millones. En 1974 sólo lo fue de 750.000. Uno de los grupos más afectados ha sido el de vendedores, cuya tasa de desempleo aumentó de 3,6 a 6,2. Por lo que concierne al incremento de puestos de trabajo para los *blue-collar workers*, en 1974 hubo una disminución de 700.000 con respecto al año anterior.

c) *Edad y sexo*

Por razón de la edad, el grupo más afectado es el de los *teenagers* (17,3 por 100) seguido por el de mujeres en edad comprendida entre los veinte y veinticuatro años (10,6 por 100). La tasa de desempleo menor corresponde a los hombres mayores de veinticinco años (3,6 por 100) y mujeres en la misma edad (5,7 por 100).

d) *Duración del desempleo*

Uno de los indicadores que miden con mayor aproximación el grado de severidad del desempleo es la tasa de duración del desempleo. En diciembre de 1974, la duración media del desempleo era de 9,3 semanas; muy superior a la de 1969, situada en 7,8 semanas.

e) *Tipología del desempleo*

En Estados Unidos, la tipología tradicional del paro (estacional, cíclico, estruc-



tural y friccional) ha sido sustituida por una nueva clasificación que define el *status* del desempleado, distinguiendo a tal efecto cuatro categorías: a) quien ha perdido su último trabajo (*job loser*); b) quien lo ha abandonado (*job leaver*); c) quien entra en el mercado de trabajo tras un período de ausencia (*reentrant*), y d) quien busca el primer trabajo (*new entrant*) (1). Atendiendo a esta clasificación, los autores examinan la evolución de cada uno de estos tipos en el tramo comprendido entre 1967-1974. El mayor número de desempleados corresponde al *job loser* (45,3 por 100), seguido por *reentrants* (28,9 por 100), *job leaver* (13,7 por 100) y *new reentrant* (12,1 por 100).

### f) Población inactiva

El año 1974 ha conocido un progresivo aumento de la población inactiva. En el último trimestre, las cifras absolutas eran de casi 15 millones en hombres y de casi 43 millones en mujeres. Un grupo importante de no participantes en el mercado de trabajo es el compuesto por los *discouraged workers*, esto es, aquellos sujetos que han dejado de buscar empleo por entender que «constituye una tarea vana».

### g) Mujeres, minorías raciales y veteranos de la guerra del Vietnam

— Históricamente, el desempleo de las mujeres ha sido mayor que el de los hombres. Sin embargo, en los últimos años se ha notado un progresivo crecimiento de la población femenina en el mercado de trabajo. En el último trimes-

tre de 1974, la tasa de desempleo femenino ha aumentado del 6,6 al 7,8 por 100.

— Aunque en líneas generales el desempleo haya afectado por igual a blancos que a negros y *spanish origin*, lo cierto es que la tasa de desempleo de las minorías raciales ha sido mayor (12,8 por 100 para negros).

— Por último, el desempleo entre los veteranos de la guerra del Vietnam ha aumentado del 5,0 al 6,4 por 100.

JONATHAN GROSSMAN y JUDSON MACLAUREY: *The creation of the Bureau of Labor Statistics*. Págs. 25-31.

En 1975 se cumple el noventa aniversario de la creación del *Bureau of Labor Statistics* en Estados Unidos; creación que fue precedida por una larga batalla legislativa llevada a cabo por el movimiento obrero americano. Según notician los autores, el *Bureau* fue la primera agencia nacional de su clase creada en el mundo. Todavía tendrían que transcurrir seis años antes de que Francia organizase el suyo en 1891, país al que siguió Gran Bretaña (1893), España (1894), Bélgica (1896), etc.

En el presente artículo los autores examinan los antecedentes y el proceso de creación del tan citado Organismo, cubriendo el período histórico que corre entre 1869, fecha en la que el gobernador del Estado de Massachusetts firmó una ley estableciendo una oficina de estadísticas de trabajo (verdadero antecedente de todas las oficinas gubernamentales de trabajo) y 1885, fecha en la que el Presidente Arthur firmó la ley de creación de la Oficina Nacional. El ensayo se detiene particularmente en el análisis de la intervención del movimiento obrero (*The Knights of Labor*) y las presiones y luchas que tuvieron que llevar a cabo antes de la decisiva organización de la Oficina.

(1) C. L. GILROY: «Jobs losers, leavers, and entrants: traits and trends», en *Monthly Labor Review*, agosto 1973.

DEBORAH P. KLEIN: *Gathering data on residents of poverty areas*. Págs. 38-44.

El dilema de la existencia de pobreza en una sociedad relativamente opulenta (*relatively wealthy society*) ha sido objeto de amplias discusiones, especialmente desde la publicación, en 1950, del conocido libro de Galbraith *The affluent Society* (2). Hoy, sin embargo, el enigma permanece. En 1973, cerca de 23 millones de personas (equivalente al 11 por 100 de la población americana) tiene unas rentas inferiores al nivel de pobreza (4.450 dólares para una familia de cuatro miembros). Las rentas familiares medias se cifraban, para el mismo año, en 12.050 dólares.

En 1969 se procedió a hacer una clasificación de «zonas pobres», quedando incluidas más de cincuenta ciudades. Los factores o indicadores socio-económicos utilizados fueron: a), niveles de la renta; b), porcentaje de jóvenes menores de dieciocho años que no viven con sus padres (*with both parents*); c) porcentaje de hombres mayores de veinticinco años que no hayan completado ocho años de estudio, y d), porcentaje de trabajadores adultos no cualificados.

A partir de estas consideraciones generales, la autora pasa revista a diversos aspectos relacionados con la pobreza: 1) Características de las áreas pobres atendiendo a ubicación (85 por 100 se residen en zonas rurales). 2) Desempleo de estas áreas (en las zonas no pobres, la tasa de desempleo en 1973 era del 5,0 por 100; en las pobres del 4,7 en las áreas rurales y del 9,8 por 100 en las ciudades). 3) Estructura de la población

activa, por edades y sexos. 4) Ocupaciones. En las zonas pobres el porcentaje de las personas que ejecutan funciones «altas» es inferior al existente en las zonas no pobres (así, por ejemplo, los profesionales representan el 7,1 y el 15,0 por 100, respectivamente). Por contraste, es mayor el tanto por ciento de *blue collar workers* (58,6 y 44,4 por 100, respectivamente). 5) Razas. Las zonas deprimidas están frecuentemente ocupadas por minorías raciales: negros y españoles de origen.

JAMES J. BYRNE: *Occupational mobility of workers*. Págs. 53-59.

Numerosos estudios acerca de la movilidad ocupacional (3) han sido efectuados por sociólogos y economistas en las últimas décadas, que han obtenido unos criterios de aplicación general:

1.º En los países industrializados, la movilidad ocupacional es una realidad ampliamente extendida. La mayor parte de los trabajadores ejercen una profesión diferente a la de sus padres y un número importante cambia de profesión al menos una vez durante su vida activa. Los movimientos se ven fuertemente afectados por los ciclos económicos y las guerras.

2.º La movilidad suele darse entre ocupaciones que se encuentran cercanas en exigencias de trabajo y *status* social.

3.º La movilidad más frecuente suele ser más de carácter ascendente que descendente.—FERNANDO VALDÁS DAL-RE.

(3) Vid. el importante estudio de P. M. BLAU y O. D. DUNCAN: *The American Occupational structure*, John Wiley & Sons, Nueva York, 1967.

(2) Houghton Mifflin Co., Boston (hay traducción en español, Barcelona, 1969).

## FRANCIA

## DROIT SOCIAL

Núm. 7, julio-agosto 1973.

*Derecho económico y profesional:*

Un anónimo J. M. estudia la posición de la izquierda francesa, que preconiza la nacionalización de Empresas, preguntándose si con tal posición se expresa una tendencia retrógrada, asido a viejos mitos, o si, por el contrario, se manifiesta una tendencia progresista, plenamente consciente del poder anormal del que gozan ciertos grupos industriales y financieros cada vez más poderosos. El estudio resultante es titulado por su autor «Las nacionalizaciones, ¿viejo mito o precaución necesaria?».

Alfred Sauvy repasa la situación económica en un artículo que, bajo el título de «Facilidades para la aceleración», está dedicado a destacar la urgente necesidad que existe, no sólo en Francia sino a nivel mundial, de adoptar medidas que se opongan con eficacia a la acelerada inflación existente.

*Trabajo:*

Gunther Gorhan desarrolla una comunicación leída ante la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social el 1 de diciembre de 1972, en un estudio titulado «A propósito de la nueva ley de Alemania Occidental sobre reforma de la organización de la Empresa: un nuevo punto de vista sobre la co-gestión y los Sindicatos alemanes».

Justifica el autor su interés por el estudio del Derecho social comparado que —afirma— «puede ser tan beneficioso pa-

ra el comparativista como para el especialista en Derecho interno». Más concretamente aduce como razones que avalan su interés por el estudio de la ley alemana sobre organización de la Empresa, de 1972 (en adelante, abreviado BVG, 1972), las siguientes:

— La noción alemana de «co-gestión simple» es la inspiradora del proyecto de estatuto europeo de la sociedad anónima.

— La Comisión de Bruselas, en 9 de octubre de 1972, invitó a los Estados miembros a unificar sus legislaciones en materia de sociedades mercantiles igualmente sobre el modelo alemán de la «co-gestión simple».

— Con frecuencia se presenta la co-gestión alemana como el único modelo de democracia económica digno de un sindicalismo responsable, preconizándose su aceptación en Francia en el plazo más breve posible.

Sobre estas premisas, el autor aborda en una primera parte el estudio de la nueva ley alemana (BVG, 1972), circunscribiéndolo a dos puntos esenciales: las relaciones entre Sindicato y Consejo de Empresa y los nuevos derechos de co-gestión atribuidos a dicho Consejo en materia de despido. En el primer punto, la BVG, 1972, no supone prácticamente cambio alguno. El Sindicato sigue siendo un organismo ajeno a la Empresa, sólo representado *de facto* en las grandes Empresas por «hombres de confianza», designados de entre los sindicados. Estos «hombres de confianza» no gozan de ninguna protección especial, salvo que sean al mismo tiempo miembros del Consejo de Empresa y no pueden gestionar asuntos

del Sindicato más que fuera de las horas de trabajo y fuera del recinto de la Empresa.

En cuanto a los nuevos derechos conferidos al Consejo de Empresa en materia de despidos, se circunscriben —según el autor— a que la intervención de dicho organismo es mayor que en la legislación anterior, pero en realidad sus funciones son más de mediación que de co-decisión. La única innovación notable consiste en el establecimiento de la obligación de las Empresas de mantener en su puesto al trabajador despedido en contra de la opinión del Consejo de Empresa hasta que se dicte sentencia en el juicio correspondiente.

En la segunda parte del trabajo el autor discute sobre el concepto de co-gestión en el Derecho alemán, para acabar estableciendo la ambigüedad de las posiciones sindicales al respecto.

Bajo la rúbrica de «Documento» se incluye el texto de la carta del primer ministro francés al secretario general de la C. F. T., de 16 de febrero de 1973, sobre «El problema de la representatividad de la C. F. T.».

Jean Savatier y Guy Caire aportan sus habituales comentarios sobre «Jurisprudencia reciente en material social» y «La situación social», respectivamente.

### *Seguridad Social:*

Guy Perrin aborda el estudio del proyecto de convención europea de Seguridad Social, aprobado por unanimidad el 10 de marzo de 1972 por los delegados de los ministros del Consejo de Europa. Titula su trabajo «Un nuevo instrumento multilateral para la protección de los trabajadores migrantes: la Convención Europea de Seguridad Social».

La naturaleza de este documento es doble. Por un lado, es una *convención-cuadro* ya que sólo son directamente apli-

cables una parte de sus disposiciones, que se consideran fundamentales; las demás —que son mayoría— requieren, por el contrario, la conclusión de ulteriores acuerdos, bilaterales o multilaterales, entre Estados. Por otra parte es una *convención-modelo* en el sentido de que estas últimas disposiciones —las no directamente aplicables— se incluyen en la Convención a título de guía para la conclusión de acuerdos complementarios.

El campo de aplicación material de la Convención es idéntico al del Reglamento núm. 1.408/71, cubriendo todas las ramas y categorías de prestaciones (con la única y lamentable excepción de las asignaciones especiales por nacimiento que pueden ser excluidas).

En cuanto a su ámbito personal de aplicación, es más amplio que el perfilado en el Reglamento núm. 1.408/71 citado, ya que se extiende no sólo a los trabajadores por cuenta ajena sino también a los autónomos y, más genéricamente, a toda persona que esté o haya estado protegida por la legislación de Seguridad Social de una parte contratante a la que se aplique la Convención.

En materia de determinación de la legislación aplicable, la Convención sigue, para los trabajadores por cuenta ajena, los criterios fijados por el repetido Reglamento núm. 1.408/71; esto es, como regla general se aplica la legislación del Estado en cuyo territorio tiene lugar el trabajo, con las excepciones previstas para determinadas categorías de trabajadores (desplazados, itinerantes y empleados en transportes internacionales). En lo que concierne a la legislación aplicable a los trabajadores autónomos (no incluidos en el anterior Reglamento) la Convención establece, como norma general, la del lugar de ejercicio de la actividad profesional.

Los principios fundamentales que inspiran la Convención Europea de Seguridad Social son el de igualdad de trato y

el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

Franck Moderne comenta una decisión del Consejo de Estado, de 23 de febrero de 1973, sobre «Naturaleza jurídica y condiciones de extensión de las conven-

ciones locales que instituyen un régimen complementario de previsión y retiro para las profesiones agrícolas».

Yves Saint-Jours comenta «Jurisprudencia reciente en materia de Seguridad Social».—JESÚS M. GALIANA MORENO.

## INGLATERRA

### THE INDUSTRIAL LAW JOURNAL

Núm. 2, 1974.

SCHMIDT, F.: *On Social Contracts in the Making of Labour.*

Procede el autor en este artículo a un estudio de la influencia de los *contratos sociales* en el desarrollo y evolución del Derecho del trabajo y, en concreto, respecto de su importancia en la potenciación de la negociación colectiva. Utiliza para ello las experiencias inglesa, danesa, alemana y francesa.

Como paso previo establece cuatro métodos distintos de regulación de condiciones de trabajo que han tenido su desarrollo en el Derecho británico: regulación unilateral por el empleador, el método de la libre contratación dirigida por hombres racionales, el método de la contratación dirigida por hombres responsables y fuertes y, finalmente, el método de debate público. Tales métodos tienen lugar en el tiempo teniendo en cuenta condicionantes históricos y políticos. De ellos le merece especial atención lo que él califica de método de público debate. Se trata, en concreto, de la fijación de condiciones de trabajo por los Tribunales (en concreto, el *Board Pay*). Este método ha surgido como consecuencia del problema minero. Se invitó a los mineros a que expusieran su caso ante el

*Board Pay*, que decidió sobre el incremento salarial. La importancia de este método se centra en que toma en cuenta el hecho de que la contratación colectiva no es simplemente una relación entre Sindicatos y empresarios, sino que es también una relación con todos los demás trabajadores y sus Sindicatos. Se distinguen, por tanto, cuatro métodos: regulación unilateral, contratación libre, contratación responsable y público debate. En el momento actual inglés, el primer método no tiene ninguna importancia. De los demás, su presencia puede depender de las circunstancias.

Pasa después a analizar la experiencia danesa, a través de la influencia de los *contratos sociales*: el llamado Compromiso de Septiembre, por el cual los empresarios reconocían a los Sindicatos como parte de los acuerdos colectivos y el informe del Comité de Agosto, en el que se establecía que los instrumentos como huelgas y cierres patronales podían ser usados para lograr acuerdos colectivos; acordaban, asimismo, que las interrupciones de trabajo que no fueran adecuadas serían objeto de sanciones, en orden a reforzar la contratación colectiva.

Respecto de la experiencia alemana trata, en particular, la importancia del documento firmado por la Confederación Alemana de Sindicatos (*Deutsche Gewerkschaftsbund*) y la Confederación Alemana de Empresarios (*Die Bundesvereinigung der Deutsche Arbeitgeberverbände*) en Hattenhein, conocido como el

Acuerdo Mattenheim. Las dos organizaciones parten del punto de vista de que los conflictos industriales pueden ser resueltos por las propias partes, sin necesidad de intervención estatal y rechazando el uso del arbitraje obligatorio. Con este objeto advertía a sus organizaciones afiliadas que creasen los instrumentos necesarios para la conciliación; declarando, al mismo tiempo, que sustentaban la política de autogobierno de las partes y que la interferencia estatal en la regulación de salarios y condiciones de empleo era contradictoria a este sistema.

Finalmente se refiere, con posterioridad, a la experiencia francesa, analizando, en concreto, el Acuerdo Matignon, por el que se reconocía a los Sindicatos como parte de la contratación colectiva y los acuerdos de Grenelle, en los que se definían los derechos de los Sindicatos, además de tratar otros temas como la remuneración de los trabajadores en el sector público y en las industrias nacionalizadas, la remuneración de los trabajadores en la industria privada, el establecimiento del salario mínimo, el número de horas de trabajo, la edad de jubilación, etcétera.

En el apartado final, y respecto de la experiencia inglesa en particular, llega a dos conclusiones: la necesidad de un sistema más elaborado de *public pleading* (público debate), de una parte; de otra, que la contratación colectiva está basada sobre el argumento de que las condiciones de trabajo deben lograrse por medio del acuerdo. Si éste no se logra no habrá regulación de condiciones de empleo. El contrato social entre todas las partes implicadas —empresarios, trabajadores y Gobierno—, puede proporcionar, entonces, unas mayores garantías, en orden al establecimiento tanto de procedimientos de negociación como de condiciones de trabajo concretas.

HASSON, R. A.: *The Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act, 1969. A. Broken Road.*

Constituye este artículo un estudio crítico de la Employer's Liability Act que establece el aseguramiento obligatorio por los empresarios de los riesgos que puedan derivarse de accidentes de trabajo. Comienza con la exposición de las lagunas que ofrece dicha ley, centrándolas en dos aspectos: en primer lugar, la exclusión de la obligatoriedad del seguro de los familiares del empresario; de otra parte, si un empresario no asegura los citados riesgos, se produce una reclamación larga, con el consiguiente perjuicio para el trabajador; problema del que ya tomó conciencia el subsecretario del Departamento de Empleo al afirmar que ni los procedimientos más costosos podrían asegurar el cumplimiento de sus obligaciones por parte del empresario.

Se pregunta Hasson a continuación por la extensión del aseguramiento, en el sentido de determinar si cubre la totalidad o parte de los riesgos que puedan presentarse. Del examen de las pólizas que ha analizado deduce la conclusión de que, en general, cubren una parte sustancial de los riesgos propios de las actividades desarrolladas.

Posteriormente trata el autor el problema de las defensas que el asegurador puede oponer frente al empresario y analiza concretamente la no declaración de riesgos y la falsa representación de los mismos, como excepciones que la entidad aseguradora puede oponer frente a la pretensión de indemnización.

Especial detenimiento dedica a la cuestión relativa a la validez de las condiciones de la póliza, con especial referencia a las disposiciones del Acta que establecen limitaciones a la validez de determinadas condiciones. Así, la Regulation 2,1, a), dispone que un asegurador no puede evitar

su obligación de indemnizar, por el hecho de no haberse producido el pago de la prima. En el mismo sentido las Regulations 2(l), b), y 2(l), c), disponen que no se puede evitar la obligación de indemnizar aun demostrando que el tomador de la póliza no ha tenido razonable cuidado en la protección de sus empleados contra las lesiones corporales e incluso cuando no ha cumplido con los requisitos administrativos de protección a los empleados.

En el apartado de conclusiones establece Hasson que su intención fundamental ha sido mostrar que el Acta tiene graves lagunas manifestándose en favor de una reforma.

HOWELLS, R. W.: *Worker Participation in Safety. I. The Development of Legal Rights.*

Este artículo tiene por objeto examinar la evolución y la extensión de la participación de los trabajadores en la organización de la seguridad en el lugar de trabajo.

Comienza planteándose las posibilidades teóricas de participación de los trabajadores. Así distingue: a) Vigilancia por parte de los trabajadores y cumplimiento por los empresarios de las normas de seguridad obligatorias en el lugar de trabajo. b) Adquisición de un estatuto formal otorgado por las disposiciones legales que confiera a los trabajadores un derecho de comunicación en sentido amplio con las agencias de inspectores de seguridad. c) Instrumentar de modo adecuado la representación del punto de vista de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad en el lugar de trabajo; a través de la consulta, comunicación, negociación y participación.

Comienza Howells su análisis de la normativa vigente poniendo de relieve el paternalismo que impregna la regulación ac-

tual en materia de seguridad. Al empresario se le otorga el poder absoluto de control sobre todos los factores de la producción incluido el trabajo. Este derecho de control es básico en la regulación de los sistemas de seguridad. El empresario tiene el derecho y la obligación de hacer efectiva frente a sus trabajadores la obligatoriedad de las disposiciones por los medios que estime oportunos: amonestación, sanciones disciplinarias y, en ocasiones, procedimientos criminales. Pues bien, bajo la *Factories Act*, ni los empleados, ni sus organizaciones representativas tienen derecho ni a inspeccionar el cumplimiento, ni a ponerse en comunicación con el inspector en sus visitas, ni a ser informados sobre los riesgos a que están expuestos en el lugar de trabajo. Los únicos derechos otorgados a los Sindicatos son, bajo la *Factories Act*, atender a las preguntas de sus miembros, comparecer en las investigaciones formales sobre los accidentes ocurridos y, si representaban a una mayoría de los trabajadores afectados, presentar objeciones a las regulaciones en proyecto.

Analiza el autor con posterioridad determinados experimentos en materia de participación de los trabajadores en la organización de la seguridad, concretamente la vigilancia establecida en las *Mines and Quarries Act* de 1954 y la creación de comités conjuntos por las *Mining Industry Acts* de 1920 y 1926. Pasa a continuación al estudio de los proyectos para establecer instrumentos de participación obligatoria. Concretamente el *Employment Bill* de 1953 creaba delegados de seguridad y comités en todas las industrias elegidas por las personas empleadas en las mismas, pero estas disposiciones fueron anuladas en la Cámara de los Comunes. Por su parte, el *Employed Persons Bill*, proponía garantizar el derecho de los Sindicatos a nombrar representantes de seguridad en todas las factorías con diez o más empleados, así como un

derecho a requerir de la dirección de las Empresas con más de cien trabajadores el establecimiento de Comités conjuntos de seguridad. Las obligaciones de los representantes incluían periódicas inspecciones de los lugares de trabajo. Los poderes de los Comités no eran expresados para que ello no significase un atentado a las prerrogativas de los empresarios. Los representantes de seguridad podían ser renovados por el Sindicato y de oficio si dejaban de ser empleados de la Empresa. Por ello, sorprendía que no estableciesen garantías de protección del empleo de estos representantes. No se llegó a convertir en ley porque cayó con el Gobierno laborista en 1970.

Se refiere posteriormente al informe de Robens, que marcaba un nuevo énfasis en la evolución de la participación de los trabajadores en la seguridad en el lugar de trabajo, mirando a un crecimiento de la creación de instrumentos conjuntos para la realización y vigilancia de la seguridad. Finalmente, se refiere al *Safety and Health Bill* que establece una obligación básica de los empresarios, lograr con sus trabajadores o sus representantes en el lugar de trabajo acuerdos adecuados para la consulta conjunta sobre medidas de promoción de seguridad y realizar y mantener acuerdos satisfactorios para la participación de los trabajadores en el desarrollo y supervisión de tales medidas. Termina manifestando su esperanza de que estos proyectos legislativos lleguen a tener vigencia.

LEWIS, D.: *Worker Participation in Safety. II. An Industrial Relations Approach.*

Constituye este artículo una continuación del recensionado anteriormente sobre participación de trabajadores en la organización de la seguridad. La diferencia radica en que su estudio lo realiza desde la perspectiva de las relaciones in-

dustriales, sobre todo para demostrar el papel que la negociación colectiva puede jugar en esta materia.

Para ello comienza por analizar la postura que adoptaba el informe del Comité Robens. Señala que si bien en el mismo se insistía sobre la necesidad de un notable incremento del grado de participación de los trabajadores a todos los niveles en materia de seguridad, al referirse a los instrumentos concretos de tal participación, no expresaba cuáles debían ser éstos.

Centra la discusión sobre la afirmación de Robens de que las materias referentes a prevención y seguridad no son objeto legítimo de la negociación colectiva. Partía el informe de la base de la existencia de una natural identidad de intereses entre empresarios y trabajadores, en lo relativo a materias de seguridad, por lo cual la negociación colectiva no era adecuada en la medida en que la misma parte de una idea de contraposición o conflicto entre las partes. Replica Lewis al estimar que si bien teóricamente tal afirmación es correcta, la instrumentación práctica de la misma puede llevar a la adopción de posturas diferentes por parte de empresarios y trabajadores.

En este sentido, critica el punto de vista de que la contratación colectiva es apropiada en el estrecho campo en el cual los intereses de dirección y trabajadores entran en conflicto, mientras que la consulta debe ser utilizada en el área más amplia en la cual ambos intereses coinciden. Lewis afirma, sobre la base de que la consulta mutua incluye elementos de comunicación, consulta y negociación, que es sumamente artificiosa la distinción entre materias susceptibles de negociación y aquellas que no lo son. Por otra parte, señala que la eficacia de la consulta debe partir de la existencia, fuerza y reconocimiento de los Sindicatos.

Se detiene a continuación en el papel y el objeto de los acuerdos colectivos en



esta materia. En primer lugar, considera que si bien la legislación estatal puede establecer normas sobre seguridad, éstas han de ser necesariamente insuficientes, por cuanto sólo pueden establecer niveles mínimos y generales. El convenio colectivo supondría, por el contrario, la forma más adecuada de adaptar las disposiciones de carácter general a las peculiaridades del lugar de trabajo en concreto.

Respecto del contenido potencial de tales convenios colectivos señala Lewis que el primer problema que habría de plantearse es la designación de representantes de los trabajadores, a los cuales deberían concedérseles dos tipos de derechos: positivos, en el sentido de otorgarles facilidades para el ejercicio de sus funciones; negativos, protección frente al despido o actos discriminatorios del empresario. Otras materias susceptibles de ne-

gociación serían: el establecimiento de Comités conjuntos de seguridad, procedimientos de investigación sobre las causas de los accidentes, y el estudio y aplicación de métodos de trabajo más eficaces y seguros.

Finalmente analiza la posición que deben adoptar los Sindicatos, manifestando que si bien la fundación de éstos es asegurar mejores salarios y condiciones de trabajo y de vida en general, adquiere carácter prioritario el hecho de que los trabajadores puedan disfrutar de estas mejores condiciones vivos e intactos. Considera por ello absolutamente inadecuada la actitud adoptada por algunos Sindicatos de negociar primas adicionales por trabajos especialmente peligrosos, cuando su objetivo debería venir constituido por la adopción de medidas que hiciesen desaparecer esa peligrosidad.—MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

## ITALIA

### RVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

(Problemas de la relación individual  
de trabajo)

II, III y IV, 1974.

MARIELLA MAGNANI: *La rimozione del licenziamento nullo per vizio di procedura*. Págs. 653-676.

Se trata de un estudio de gran interés teórico y de importante relevancia práctica del tema de la sanabilidad del despido viciado por no respetar el empleador los procedimientos establecidos en la ley o en la contratación colectiva, para tutela del trabajador en general o de determinadas categorías de trabajadores. La autora parte del examen de dos de-

cisiones judiciales contradictorias: una que niega la posibilidad de una renovación válida de un despido originariamente viciado, y otra que, al contrario, la admite.

Tomar partido en esta cuestión requería como premisa previa resolver la identificación del tipo de vicio que afecta al despido defectuoso de forma. Las opiniones doctrinales son muy diversas: se habla de ineficacia, de nulidad, de anulabilidad o, incluso, genéricamente, de ilegitimidad. Para la autora en la nueva legislación el poder de despido surge sólo en presencia de una determinada *fattispecie* compleja, en la que también entran las formalidades, que devienen así presupuestos del poder de despedir y por ello presupuestos de validez del propio despido. *La forma más que un límite del poder en una fuente de éste; la inobser-*

vancia de la forma determina la nulidad (por falta de poder) relativa del negocio, y ello porque en el sistema italiano vigente se quiere asegurar incluso preventivamente (evitando su emisión) el despido injustificado. Y no obsta a esta nulidad la aplicación de plazos de caducidad.

Igual defecto de nulidad debe aceptarse respecto al incumplimiento de los requisitos formales establecidos en los acuerdos interconfederales, aunque aquí la nulidad tiene su base en el carácter antisindical de la conducta del empleador.

Si el despido es nulo no podrá ser sanado ni por una intervención sucesiva del destinatario ni aún menos por la del propio autor, pues *no es admisible una convalidación* ni directa ni indirecta. Tampoco puede sanarse el negocio nulo con un negocio diverso más simple, meramente integrador. El acto nulo debe ser renovado por entero y siempre que esto sea posible, y entonces los efectos comenzarán a transcurrir desde la fecha del nuevo negocio.

La peculiaridad del despido nulo es que aun cuando no sirva para extinguir la relación de trabajo jurídicamente subsistente, de hecho ese despido ha provocado la salida material del trabajador de la Empresa. En base a ello se ha sostenido la inviabilidad de acudir al procedimiento establecido en el artículo 7.º St. que presupone la permanencia del trabajador en la Empresa. La autora critica esta posición por estimar que la constancia de hecho de la relación no es de por sí presupuesto indispensable para la aplicación de dicho precepto, que tiende a garantizar la obtención de la mejor fijación de los hechos alegados para justificar el despido.

No existe problema si la nulidad ha sido declarada por el juez, pues éste reordenaría la reintegración. En principio la declaración judicial de la falta de forma del primer despido no constituye un obstáculo a la conclusión de un nuevo

negocio de despido. Pero si es el empleador mismo el que dándose cuenta de la nulidad intenta la renovación, no se requiere la reintegración del trabajador en el puesto, pero debe abonar el salario desde el momento del despido originario hasta el de la renovación. Solución que, como es sabido, no coincide enteramente con la española, pues la jurisprudencia cristaliza la situación al momento de la presentación de la demanda.

El problema del despido renovado es que teniendo eficacia *ex nunc* comenzará a operar con un sensible retraso respecto al momento de la infracción, existiendo un lapso entre la declaración de la ineficacia y el despido efectuado, con lo que puede fallar el requisito de la *inmediación* que la jurisprudencia exige entre la realización de la justa causa y la declaración del despido. Sin embargo, según la autora, no se puede sostener correctamente que el retraso pueda implicar en este caso renuncia al poder de despido que suponga por ello mismo su ilegitimidad, pues el propio despido nulo indica ya una clara voluntad de despedir.

La inmediación del despido ha jugado tanto a favor del empleador, pues le permite liberarse inmediatamente del trabajador, como del propio trabajador al ser una carga y, por ello, un límite al propio poder de despido. Pero con el Estatuto ha cambiado sustancialmente la perspectiva, pues se impide un retraso sensible *para no obstaculizar una defensa adecuada del trabajador*. Por ello, la renovación no debería alargarse de forma que haga más desfavorable la posición del trabajador, no reduciéndose las garantías que hubiera tenido en la hipótesis normal. La función garantizadora de la norma procedimental debe prevalecer sobre el principio de economía de los medios jurídicos, siendo muy peligroso intentar aplicar aquí el principio civil de la conversión de los actos jurídicos nulos, como alguna sentencia ha intentado.

Por último, examina la conexión del problema con el artículo 28 del Estatuto, que tiende a proteger potencialmente toda manifestación de conducta antisindical, y que supone el primer paso para la superación del controvertido principio de la incoercibilidad de las obligaciones de hacer.

FRANCESCO LISO: *Alcune osservazioni sul problema del mutamento delle mansioni*. Págs. 1152-1211.

El artículo 2.103 del Código civil reconoce el derecho del empleador de modificar la prestación debida, es decir, variar uno de los términos que había constituido el objeto del acuerdo, y, precisamente, las tareas para las que ha sido aceptado el trabajador, indicativas del tipo de *facere* deducido de la obligación. Esta facultad excepcional se hacía depender en su ejercicio de las exigencias de la Empresa que justificaba el cambio de tarea y además se condicionaba al no perjuicio económico y a la no existencia de un cambio sustancial de la posición del trabajador. El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 13, aparte de absorber el precepto civil, introduce respecto al mismo nuevos contenidos. Estos cambios han permitido decir a Suppiej que el *ius variandi* ha desaparecido; sin embargo, la mayor parte de la doctrina y el propio Liso sostienen que el "*ius variandi*" como poder de modificar la prestación convenida continúa estando presente.

Pero aun subsistente *esse ius variandi* sostienen algunos que el mismo ha quedado absorbido en el poder directivo normal del empleador, perdiendo el carácter excepcional que anteriormente tenía, y teniendo como función primordial la de asignación al trabajador de funciones superiores a la de su propia clasificación. El autor critica esta tesis y niega relevancia a la desaparición en el texto de

la referencia, siempre implícita, a las exigencias de la Empresa. El *ius variandi* tiende a satisfacer el interés del empleador a una *utilización flexible de la mano de obra* que generalmente puede ser condición indispensable para la propia vida del organismo empresarial; por esta necesidad se genera en el empleador, detentador del poder organizativo, una particular posición activa. El artículo 13 St. lo que intenta es tutelar el interés del trabajador, evitándole una modificación unilateral definitiva y considerada por él desfavorable: *no cabe una modificación definitiva del contrato por vía unilateral, todo cambio unilateral es necesariamente temporal*. Otra cosa excedería de los poderes del empleador e iría contra la estructura del contrato, pues estaría en contra del principio civil de la determinabilidad del objeto del contrato. Precisamente por ello tiene sentido *mantener una distinción entre poder directivo y "ius variandi"*.

Si desde el punto de vista de la organización estos cambios pueden ser un «modo fisiológico» de la organización, desde el punto de vista jurídico constituyen un cambio en el objeto contractual convenido, que si es provisional se legitima en el *ius variandi*, pero si es definitivo requiere un acuerdo modificativo (expreso o tácito). En cualquier caso, no debe dejarse esto a la garantía de una confrontación con el poder organizativo del empleador, quitando toda relevancia al eventual interés del trabajador contrario a la modificación definitiva del contrato. El tema no carece de interés para nosotros, donde a través de la autorización administrativa puede conseguir el empleador una modificación de las condiciones contractuales, sin necesidad de contar para nada con la voluntad del trabajador.

Lo anterior no excluye que las *garantías* previstas en el artículo 13 St. valgan también frente a las modificaciones *consensuales y definitivas*, como mantiene

la mayoría de la doctrina. Todo cambio relativo de la posición sustancial del trabajador tiene que respetar los límites del artículo 13, tanto en el momento inicial del contrato (pactos sobre el *ius variandi*) como los que se realicen sucesivamente (cambios concensuales). El criterio de la *equivalencia* constituye un límite, una garantía de la irreversibilidad de la posición sustancial del trabajador, que lo tutela frente a toda supuesta modificación susceptible de perjudicarlo.

Las modificaciones de la posición del trabajador dentro de la Empresa encuentra así nuevos límites (equivalencia y garantía retributiva), *admitiéndose sólo cambios "in medius" o asignaciones a funciones equivalentes a las últimas efectivamente realizadas, sin ninguna modificación de la retribución*". La referencia a *equivalencia de funciones* es de difícil interpretación y ha dado lugar a opiniones muy variadas: algunos no le dan valor alguno por estimarla contradictoria; otros estiman que consolida el criterio jurisprudencial de la relevancia de las funciones efectivamente realizadas por el trabajador; para otros la situación no ha cambiado respecto a la precedente, aun cuando el *ius variandi* incluya ahora cualquier cambio de funciones; otros interpretan que la finalidad de la norma es eliminar el *ius variandi* peyorativo, siendo sólo lícito el cambio a funciones pertenecientes al mismo nivel salarial y al mismo área profesional sin que las exigencias de la Empresa legitimen ya de por sí los cambios aun en perjuicio de las exigencias profesionales del trabajador, habiendo de valorarse los cambios en conjunto y respecto a una política global de promoción de la mano de obra.

Por su parte, Liso afirma que el artículo 13 está mal formulado y es de difícil interpretación, sobre todo si se quiere analizar como rotura del pasado, de forma que no proteja la posición sustancial, sino la carrera profesional del trabajador. El

estima, al contrario, que el precepto es un *nuevo paso* sobre las disposiciones precedentes dentro de los instrumentos de garantía de la posición sustancial del trabajador, así como una configuración nueva (por ejemplo, la promoción automática) de nuevas ideas que ya la contratación colectiva había configurado en el contexto de la disciplina anterior. Las funciones últimamente realizadas no son, según él, las últimas efectuadas de hecho, sino *las últimas asignadas con carácter definitivo ya en el momento de la asunción, ya las fijadas por un posterior acuerdo*, y las cuales son el índice de la posición sustancial del trabajador que es la que se tutela. Pero esa tutela no permite afirmar que los cambios sólo puedan realizarse en exclusivo interés del trabajador y sólo cuando lo requiera su interés profesional. Es decir, *no puede sostenerse que se haya sustituido como criterio de legitimidad de las variaciones de función las exigencias de la Empresa por la mejora o enriquecimiento profesional*. Ni siquiera en el nuevo texto existe base para sostener que se garantice o imponga el crecimiento profesional del trabajador y, además, la *equivalencia* hace referencia no a promociones, sino a cambios horizontales. Lo que el legislador ha querido *evitar* frente al insuficiente régimen anterior, son los *cambios peyorativos*, al no bastar ya sólo la mera garantía retributiva, como ocurre aún en nuestro ordenamiento. Por otro lado, las rotaciones del personal comienzan hoy a plantearse dentro de programas nuevos de organización del trabajo más humanizado y basado en una polivalencia de funciones que permita un nivel de profesionalidad más elevado. El cambio de relación de fuerzas y el del nivel de organización ha permitido estas nuevas exigencias en los que hay un encuadramiento dinámico que se coloca como dato estructural de la organización del trabajo, compatible con el bien central (la posición sustancial) tutelada por la ley.

Una última cuestión que examina es la referente a la doctrina jurisprudencial, según la cual, el empleador no puede despedir a un trabajador por razones objetivas si puede encontrar una diversa colocación dentro de la Empresa. Esta solución favorable al trabajador podría encontrar dificultades frente al precepto del Estatuto. Según Liso, sólo existiría contradicción con dicha norma si el cambio peyorativo satisficiera un interés del empleador, es decir, cuando el cambio pactado sea utilizado como subrogado de una medida unilateral, lo que no ocurre cuando el pacto se concluya para satisfacer un interés del trabajador; esto es, cuando las exigencias profesionales hayan cedido frente a otros intereses suyos, tal es el caso significativo de que haya sobrevenido un motivo justificado objetivo de despido.

MICHELE MISCIONE: *Il licenziamento come sanzione disciplinare*. Págs. 692-724.

La relación entre el despido como *recesso* y los instrumentos comunes de resolución por incumplimiento han dado lugar a amplias e importantes aportaciones doctrinales en Italia, siendo aún la monografía de Mancini la contribución básica al respecto. Menos interés ha tenido, al contrario, en Italia, la cuestión de si el despido puede tener naturaleza disciplinaria posiblemente por la irrelevancia de la posible solución. Ahora, tras el Estatuto, la cuestión ha adquirido un gran interés al determinar la *aplicación o no al despido de las garantías especiales establecidas para las sanciones* en general (artículo 7.<sup>o</sup>). La primera cuestión reside en delimitar el concepto de despido disciplinario, es decir, determinado por una intención punitiva y que coincide seguramente con el despido por incumplimiento, mientras que el despido no disciplinar sería el producido por motivos objetivos

(individual o colectivo), distinción que sustituye ahora, como ocurriera entre nosotros en época bastante anterior, a la distinción tradicional entre despido ordinario y extraordinario.

La jurisprudencia hasta el momento no está consolidada, existiendo graves divisiones y contradicciones que reflejan la polémica doctrinal en curso. La opinión mayoritaria es favorable a la aplicación del artículo 7.<sup>o</sup>, aunque no su totalidad, mientras que los Tribunales de apelación muestran opiniones poco progresivas.

La división jurisprudencial se centra en dos posiciones extremas y una posición intermedia con diversos matices. Una *posición extrema negativa*, sostiene la *total inaplicabilidad* del artículo 7.<sup>o</sup> por ser el despido un remedio de derecho común que carece de naturaleza disciplinaria. A la diversa naturaleza correspondería una diversa función jurídica: la sanción disciplinaria, la de permitir un desarrollo ordenado de la relación laboral, mientras que el despido no afecta a ese desarrollo, sino a su extinción, la primera tendría función conservadora; el segundo, extintiva. Esta tesis defendida en la doctrina, sobre todo, por Santoro Passarelli y Zangari ha sido criticada, principalmente, por Montuschi, quien sostiene que el despido tiene una importante fuerza de disuasión e intimidación.

También se niega la aplicación del artículo 7.<sup>o</sup> por argumentos de orden sistemático al tener una regulación concreta y separada el despido, en la que el trabajador obtiene garantías superiores a las del artículo 7.<sup>o</sup>, aparte de que este precepto sería inescindible y su aplicación completa no es compatible con el propio despido.

Frente a esta tesis existe otra *posición extrema afirmativa*, siendo una corriente jurisprudencial minoritaria la que sostiene la *aplicación íntegra* del artículo 7.<sup>o</sup> al supuesto del despido disciplinario, y consecuentemente la posibilidad de suspen-



sión de la pena hasta el pronunciamiento del Colegio de conciliación y arbitraje. Esta tesis se basa en la naturaleza disciplinaria del despido, lo que responde a la tradición histórica y a la disciplina colectiva. Además, la sola exclusión del despido en el párrafo cuarto del artículo indica *a contrario sensu* la total aplicabilidad del resto, sin que la suspensión del efecto del despido sea tan «terrorífica». Según esto se habría eliminado el despido inmediato (*in tronco*), y si el empleador considerara intolerable la presencia del trabajador en el lugar de trabajo, podría disponer una suspensión cautelar continuando pagando el salario, aunque no es claro si este pago sólo correspondería en caso de ilegitimidad del despido. Pero, precisamente por las dificultades que plantea este tema de la suspensión cautelar del despido, que carece de regulación legal, debe llegarse a la conclusión de que los párrafos sexto y séptimo del artículo 7.º St. no son aplicables al despido disciplinario.

Esta es la opinión mayoritaria en la jurisprudencia, que declara inaplicables esos párrafos por juzgarlos con el concepto de justa causa, que presupone la inmediatividad del despido. Frente a las dos tesis extremas, la mayoría de la jurisprudencia se ha adherido a una tesis "intermedia" según la cual el artículo 7.º St. sería aplicable al despido disciplinario, salvo las normas consideradas incompatibles. Se aplicarían los párrafos segundo, tercero y quinto (párrafo este último que permite una suspensión de cinco días de las medidas para permitir que repiense fríamente la medida). El párrafo primero que impone el establecimiento de un «código disciplinario» que es presupuesto del propio poder disciplinario no parece pueda aplicarse sino al despido, sin que ello perjudique al trabajador, ya que la definición legal de justa causa es bastante restrictiva. En suma, son de aplicación las normas procedimentales de los párrafos

segundo y tercero, que garantizan una aclaración de los hechos y la defensa jurídica del inculpado. Estas normas procedimentales no son incompatibles con la obligación legal de comunicación escrita de los motivos del despido, siendo posible una consideración unitaria de ambas normas. La inobservancia de las normas de procedimiento da lugar a una invalidez (nulidad o inexistencia) deducible de oficio.

Aun cuando se trata de una mera *revisión jurisprudencial*, el artículo de Missione plantea una serie de preguntas y sugerencias que tienen una evidente actualidad entre nosotros, sobre todo cara a las reformas previstas en la futura ley de Relaciones laborales.

MARCO BIAGI: *Profili penali e civilistici in tema di salute dei lavoratori*. Páginas 885-941.

El trabajo y la salud son dos bienes tutelados por la constitución, pero que aparecen hoy como inconciliables, ya que la organización del trabajo tiende a destruir el único bien de cambio del trabajador, su fuerza del trabajo. Aunque el debate político-sindical en los últimos años se ha centrado frecuentemente sobre la tutela de la salud los resultados no han sido fructíferos y las estadísticas muestran que en las Empresas italianas la situación de la seguridad del trabajo es muy poco satisfactoria. Precisamente por ello es por lo que deben buscarse nuevas vías accesibles también al Sindicato, y más concordes a la situación actual que la vieja legislación del derecho «infortunístico». Tampoco ha sido solución definitiva el artículo 9.º del Estatuto de Trabajadores, que no ha sido aprovechado suficientemente por la contratación colectiva.

Las medidas represivas, una vez ocurrido el accidente, son las más frecuen-

temente aplicadas, pero tienen el grave inconveniente de que sólo actúan una vez que se ha verificado un accidente, y además de cierta gravedad. Precisamente por ello, es necesario concentrarse sobre *medios esencialmente preventivos*, para intervenir en la llamada fase de peligro, cuando todavía no se ha verificado el accidente. Y ese es precisamente el objeto del artículo. El primer problema de la intervención preventiva del juez penal en el ambiente del trabajo es el del *modo en el que le llega la "notitia criminis"*, esto es, la señalización de que se ha cometido un delito contra la seguridad del trabajo. Según Biaci, la legislación vigente reconoce a los *inspectores de Trabajo* el *status* de oficiales de la policía judicial, de lo que deduce la obligación que les corresponde de notificar a la autoridad judicial tal información, aunque en la práctica esto está lejos de ser aplicado. El autor se detiene a examinar el problema de un precepto reglamentario que deja a la decisión discrecional del funcionario esta puesta en conocimiento a la autoridad judicial, lo que interpreta muy restrictivamente aplicable sólo al caso en que el empleador adopte las medidas que ha omitido precedentemente, incluso si en tal caso puede quedar imputado un delito ya perfecto.

El estado de ineficacia de la Inspección de Trabajo en Italia hacen que sea insuficiente su actuación y tenga especial interés la de las *representaciones* para la tutela de la salud y de la utilidad de los trabajadores previstas en el artículo 9.º del St.

Tras estos aspectos procesales pasa a examinar detenidamente el contenido sustancial del artículo 437 del Código penal, de cuya inaplicación es responsable en buena parte la doctrina, por no haberle dedicado la atención que merece. En primer lugar, se trata de la configuración de un *delito formal de peligro* en que no es necesario que se haya derivado de la

acción u omisión un evento dañoso, sino que basta que se haya creado una situación de peligro que haga posible que se verifique el evento. La interpretación restrictiva que la doctrina penal ha hecho en aras de la defensa jurídica del empleador, no es concordante ni con la intención del legislador, ni con el texto de la disposición. Por ello, lleva a cabo una amplia exégesis de los términos del artículo, destacando su gran posibilidad de aplicación a supuestos muy diversos de violaciones de normas de seguridad.

Un problema particular es el del elemento subjetivo, primeramente respecto a la calificación del *dolo*, el elemento intencional no debe estar aquí en la intención de que se produzca el daño, sino primeramente en la voluntad consciente de la omisión, de la que no cabe duda cuando ha habido advertencias previas de las propias representaciones de los trabajadores sobre el particular. Muy delicado es el problema de quien debe considerarse *sujeto activo* del delito dada la expresión genérica «todo aquel que» utilizada por el Código penal. La determinación de quién es responsable por ser deudor de seguridad no es meramente fáctica, sin que sea admisible la tesis de la casación de exonerar al empleador por el mero hecho de haber delegado sus poderes representativos en un dirigente. Quizás la severidad de la sanción penal ha movido a la jurisprudencia a desaplicar la disposición, pero el aumento siempre creciente de los «homicidios blancos» puede legitimar la severidad legal y cambiar la actitud jurisprudencial.

Tras este análisis hermenéutico de la norma penal se ocupa de algunos aspectos concretos: tal la obligación de detención del empleador en caso de flagrante delito, la eventual suspensión de los trabajos peligrosos, deteniéndose en argumentar la conservación del derecho a la retribución íntegra, sin que pueda ser traspasada a la Seguridad Social la cober-

tura de esta situación. El carácter netamente positivo y hermenéutico del estudio lo hace de escaso interés para el lector español, pero los temas que examina y las posibilidades que abre pueden servir de objeto de meditación a nuestros operadores del Derecho.—MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO.

LA RIVISTA ITALIANA DI  
PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 5, septiembre-octubre 1973.

MAURICIO CINELLI: *Considerazioni sui limiti oggettivi del giudicato in materia di pensioni previdenziali*. Págs. 693-752.

La revocación de la pensión de previsión puede ocurrir por cualquiera de los siguientes motivos: Que dejen de subsistir los presupuestos de hecho que dan lugar a la misma, por no haber sido concedida con arreglo a Derecho, o, porque un organismo distinto del que la concedió, mediante un acto estructural y funcionalmente autónomo respecto de la concesión, determine una situación del asegurado que provoca la anulación de efectos en el subsiguiente acto de concesión.

Se plantea el tema, a la inversa de que habiendo reconocido mediante sentencia el órgano jurisdiccional el derecho a una pensión vinculando a la Administración, en consecuencia, al reconocimiento del derecho—, ésta, sin embargo, estime que no se cumplen determinados requisitos para su efectividad, pues no hay que olvidar la obligación de la Administración de adecuar sus poderes-deberes al mantenimiento de la legalidad de sus actos. En definitiva, el tema consiste en determinar cuáles son las cuestiones que pueden quedar sometidas a examen judicial en los juicios sobre previsión, y, por tanto, excluidos de revisión por parte de la Administración. A su vez,

éstas vendrán determinadas por la naturaleza de dicho acto según corresponda a las formas antes indicadas.

La situación más característica, en este sentido, es aquella en que la revisión del derecho a la prestación se produce por un organismo distinto de quien lo reconoció, condicionando, sin embargo, la condición de asegurado como presupuesto para su concesión. Tal ocurre con el Servicio de Contribuciones Agrarias Unificadas, respecto de la inscripción de trabajadores en el censo, cuando se aprecie que ha dejado de reunirse dicha condición.

Tradicionalmente, el acto de la inscripción ha sido catalogado entre los de verificación (*accertamento*) constitutiva.

No parece, sin embargo, que sea este el calificativo más adecuado. En primer lugar, porque ello supone un acto de voluntad que produce efectos constitutivos de una situación jurídica subjetiva, y lo cierto es que la mayor parte de los que reciben esta denominación, no constituyen actos de voluntad, sino que tienen por objeto calificar jurídicamente una situación determinada. Más conveniente parece, por tanto, el término de determinación (*certazione*): no existe una situación incierta que con el acto se convierta en cierta, sino una situación en principio jurídicamente intrascendente, que a causa de él adquiere relevancia para el derecho, atribuyéndosele una calificación jurídica. En segundo lugar, no tiene naturaleza constitutiva, porque sus efectos (la presentación de una realidad jurídica preexistente), no son consecuencia directa de la inscripción, sino un efecto mediato, que la norma vincula al hecho de la determinación (*certazione*).

En otras palabras, la inscripción no constituye a la relación de seguro, sino que crea la calificación jurídica indispensable para que se produzcan los efectos jurídicos que la ley vincula a esta materia de previsión, es decir: La constitución de dicha relación. Y como acto de-



clarativo, mientras no se alteren las circunstancias que lo motivaron, toda posterior calificación de la realidad queda excluida, tanto para el juez como para el organismo que reconoce la pensión. Y lo mismo cabe decir de la anulación de inscripción de un trabajador incluido en las listas del censo, acto que con las mismas características (ahora en sentido negativo) que el anterior, tiene eficacia retroactiva al momento en que se alteró la situación de hecho.

Distinto carácter tiene el supuesto en el que el mismo organismo que reconoció el derecho es quien lo revisa posteriormente en virtud de alteraciones habidas en la situación que dio lugar al derecho. Tal actividad que, por otra parte, constituye una manifestación del poder de autotutela concedido a la Administración para mantener la legalidad de sus actos, no constituye propiamente un acto de revisión (*accertamento*), ya que tal actividad se realiza a base de una serie de operaciones internas de las que, externamente sólo resulta trascendente el acto emanado sobre el presupuesto de dicha actividad, quedando ésta en cualquier caso oculta. Se trata, por tanto ahora, de una actividad instrumental respecto del proceso de anulación del acto que asignó la pensión.

En otro supuesto, la Administración puede realizar una actividad de revisión cuando el asegurado que viniera percibiendo pensión por invalidez, recupere la capacidad de trabajo, quedando ésta por encima del límite a partir del cual nace el derecho a la misma. Aquella actividad incide no sobre el primitivo acto que reconoció la pensión, sino directamente sobre los efectos de éste, es decir, sobre la percepción de la pensión.

Pero conviene tener presente que no se trata de un acto de revocación. Esta última supone la apreciación discrecional por parte de la Administración sobre la permanencia de las condiciones que

motivaron el acto revocado. En consecuencia, tiene por objeto no el acto administrativo primero, sino una condición relativa a sus propios efectos. Ahora bien, si se tiene en cuenta que la asignación de la pensión es un acto de naturaleza declarativa, como antes se apuntó —lo que muestra su carácter instrumental para la exigibilidad de una obligación ya nacida *ex-lege*—, hay que concluir que la Administración no ejerce de esta forma ninguna discrecionalidad, sino que constata determinados datos ya existentes. Por lo que en el caso ahora planteado, negativamente, la Administración vuelve a constatar la no existencia o la desaparición de las condiciones advertidas anteriormente. Más adecuado resulta entonces el término «remoción» para referirse a este supuesto, más expresivo de una valoración en función de criterios de legitimidad que los de oportunidad típicos de la «revocación».

Tratando ahora de concretar cuál es el ámbito dentro de los supuestos que puedan advertirse sobre el que se proyectan los efectos de la «cosa juzgada», se plantean tres tipos de cuestiones: En primer lugar, si sus efectos se extienden sólo a los hechos constitutivos del derecho, o también a la relación de seguro —presupuesto de los primeros— de forma que declarada la subsistencia de los elementos de hecho y el derecho a pensión, también se declara la existencia y validez de la relación de seguro. En segundo término, si la eficacia de la cosa juzgada puede hacerse valer frente a otros organismos cuya actividad, como se ha visto, pueda condicionar la existencia de la relación de seguro. Y tercero, en qué medida queda vinculado el organismo a tal decisión si posteriormente aparecen circunstancias que motiven la supresión del derecho reconocido.

En materia de pensión la determinación judicial versa sobre la existencia del derecho y, por tanto, sobre los elementos en

presencia de los cuales la ley subordina el nacimiento del derecho a la prestación. Se plantea entonces la cuestión de si aquellos extremos que constituyen premisas para la decisión de fondo entran en el ámbito de la cosa juzgada, o si tales cuestiones incidentales pueden ser reproducidas en otro proceso, siempre, claro está, que las partes no hayan solicitado para aquéllas un pronunciamiento expreso.

La jurisprudencia se manifiesta en ambos sentidos.

Sin embargo, conviene recordar que en la esencia del proceso civil se encuentra el principio de la estrecha vinculación entre la instancia de parte y la actividad decisoria del juez, de tal manera que no puede éste proceder a la resolución, con eficacia de cosa juzgada, de una cuestión distinta de la propuesta; consista ella en la declaración pura y simple de un hecho, o bien en la de una relación vinculada a la primera. De aquí que deba negarse que la declaración sobre una relación jurídica incidental en un proceso pueda producir efectos respecto de otro.

Hay que concluir, por tanto, que la cosa juzgada no puede producirse más que dentro de los límites del objeto del juicio. Y en el caso planteado, la cuestión relativa a la existencia de la relación de seguro suscitada en un proceso que tiene como objeto, no a ésta, sino a su operatividad en relación con determinado riesgo, constituye sólo una cuestión prejudicial, en absoluto vinculante para sucesivos procesos.

Y de igual forma cabe concluir en el supuesto también antes planteado, cuando se discuta la existencia de la relación de seguro, concretamente por la exclusión en virtud de decisión adaptada por un organismo distinto del que actúa en el proceso de las listas de trabajadores autónomos en el régimen agrario. Si el juicio de que se trata ha tenido por objeto la determinación del derecho a una presta-

ción específica, la cuestión anterior puede ser debatida en un nuevo proceso. Lo que ocurre es que si en éste la decisión sobre lo que en el anterior fue cuestión incidental es distinta, esta última surtirá efectos no *ex tunc*, sino desde que se produzca respecto a ella el efecto de cosa juzgada.

Caracteres singulares reviste el supuesto en el que el nuevo examen de la cuestión, se produce, no por una sentencia, sino por un acto definitivo y firme de la Administración, por el que también se declara que el asegurado pierde tal condición, pero tratándose ahora del mismo organismo que fue parte en el proceso anterior.

Se trata, en realidad, de una cuestión jurídica nueva que incide directamente sobre la situación que sirvió de fundamento a la materia juzgada. De nuevo hay que concluir por la no identificación entre tal determinación que constituye el título de la situación jurídica, y la situación jurídica en sí misma considerada; y que por su existencia autónoma, es susceptible de alteraciones, e incluso de su propia extinción a tenor del régimen jurídico que le es aplicable. En definitiva, la nueva declaración no constituye contradicción con los presupuestos objeto de la cosa juzgada, sino límite de eficacia temporal respecto a la situación jurídica fundada en la primera.

En resumen, se deduce de lo expuesto, que los hechos constitutivos del derecho a pensión no pueden, una vez que se produzca la cosa juzgada, ser objeto de posterior juicio.

En consecuencia las declaraciones efectuadas por el órgano administrativo competente en sentido contrario a la primera y posteriores a ella, quedan como meros hechos sin relevancia jurídica alguna a tal efecto. No obstante, de esta afirmación hay que excluir el supuesto de rectificación de errores en el cálculo de la pensión. Puesto que la actividad judicial

se dirige al reconocimiento del derecho, sin más, queda fuera del ámbito de la cosa juzgada la determinación del *quantum* de la prestación reservada a la Administración. Y aún en el supuesto de que ello hubiera constituido el objeto del juicio (sobre la competencia jurisdiccional para tal caso no existe acuerdo doctrinal), el fallo quedaría siempre condicionado a lo dispuesto por el artículo 80 del Real Decreto de 28 de agosto de 1924, número 1.942, en virtud del cual «las rectificaciones de eventuales errores no debidos a dolo del interesado, no tienen efecto sobre los pagos realizados» después de pasado un año.—FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

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

UMBERTO CHIAPPELLI: *El risarcimento del danno alla persona e le assicurazioni infortuni lavoro e malattie professionali*. Páginas 849-853.

Con ocasión del IX Congreso de la Academia Internacional de Medicina Legal y Medicina Social —Roma, 23-28 de septiembre de 1973— sobre el tema «El resarcimiento del daño a la persona», el autor expuso unas simples notas indicativas en relación al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Superada la fase inicial meramente indemnizatoria en la cual la sociedad, con ello, creía haber cumplido su deber jurídico y moral, sobreviene la carga de restituir o tratar de restituir la integridad del hombre, es decir, la rehabilitación, tanto personal como social, y es, desde este último punto de vista —la marginación del hombre de la vida porque ha sufrido una disminución que se paga con arreglo a unos baremos—, donde surge el problema de la reparación indemnizatoria. El seguro se encuentra

frente al problema de establecer cómo debe reparar el daño no sólo patrimonial, no sólo en su realidad efectiva, sino también en sus perspectivas fallidas.

En definitiva, se debe reconstruir el concepto mismo de riesgo de trabajo, visto hoy predominantemente en sus mecanismos visibles, superar su actual base protectora restringida a lo profesional, y la distinción hoy corriente entre accidente de trabajo - enfermedad de trabajo, enfermedad profesional, debiéndose resarcir a la víctima de este riesgo como hombre portador de valores profesionales y humanos difícilmente clasificables.

CONCETTO COLOSI: *La riforma della previdenza in favore del personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea*. Págs. 853-874.

El Fondo de Previsión Social para el personal de vuelo de las Empresas de navegación aérea es el más reciente de los Fondos especiales gestionados por el I. N. P. S. Con el objeto de actualizar el sistema de Previsión especial y adecuar las disposiciones del Fondo a las modernas directrices del seguro general se dictó la ley de 30 de julio de 1973, número 484.

Se analizan los puntos que han sido objeto de reforma:

1. *Gestión del Fondo de Previsión Social*.—El fondo es sustituido por el seguro general obligatorio y constituye una gestión autónoma dentro del I. N. P. S. El artículo 1.º de la ley número 484 establece que la gestión debe limitarse a garantizar la cobertura de los capitales de las pensiones actuales y realizar una reserva posterior para los afiliados.

2. *Sujetos protegidos*.—Está protegido el personal de vuelo del artículo 732 del Código Naval. Este personal entra en el ámbito más amplio de «gente del aire», que comprende, además, el personal de

los servicios aeronáuticos de tierra y el técnico de las construcciones aeronáuticas.

Especial consideración se ha dado al reconocimiento, a efectos de previsión social, de una serie de períodos como, por ejemplo: el período del servicio militar; los períodos laborales prestados en Empresas de navegación aérea o necesarios para la adquisición de cualificación profesional, etc.

3. *Cotización.*— Están obligadas a cotizar al Fondo especial las Empresas de navegación aérea. Subsiste esta obligación aunque el trabajador tenga más de cincuenta años.

4. *Prestaciones.*— Las modificaciones se han dirigido a una protección mayor del personal de vuelo, al cual le son pedidas, durante el servicio, aptitudes especiales psicofísicas y una preparación técnica alta.

Cuando la invalidez tenga su causa en el trabajo, posteriormente al 31 de diciembre de 1971, el derecho a la pensión se puede conseguir sólo con el requisito de la afiliación.

También se establece los requisitos necesarios para la obtención de la pensión de jubilación.

5. Se da un trato especial a los trabajadores para los cuales ha cesado la obligación de afiliarse al Fondo especial al reducir a un año el requisito quinquenal de cotización.

A continuación se hacen unas consideraciones críticas a la actual normativa.

El tema de la cuantía de la pensión tiene el mérito de haber logrado una plena coincidencia con la cuantía de lo cotizado.

En cuanto al reconocimiento, a efectos de previsión social, de ciertos períodos, son criticables las disposiciones por las que el Fondo se subroga en los derechos de los interesados para el reconocimiento; la subrogación presenta dificultades en la práctica y puede ser motivo de inconvenientes.

Para el reconocimiento de las pensiones por invalidez, como consecuencia del trabajo, hay un procedimiento médico-legal con la finalidad de establecer la subsistencia de una doble relación de causalidad.

Es necesaria una gradual transformación de los Fondos sustitutivos. Podrían adquirir la forma de «regímenes complementarios» del seguro general, pero las cargas que ocasionaran no deberían recaer sobre la colectividad.

No hay duda de que una política global del transporte aéreo no puede limitarse a modificar el ordenamiento de previsión social sino que debería tener como finalidad fundamental la reorganización de toda la legislación aérea, de la relación de trabajo del personal de vuelo, la protección de la libertad contractual y la reforma del transporte aéreo. En definitiva la reforma de éste, junto al examen unitario de problemas como la composición del sistema aeronáutico, tutela sindical y de previsión social, podrá garantizar una transformación real socio-económica del sector que asegurase el futuro de los transportes aéreos.

SALVATORE STRIPPOLI: *Le assicurazione sociali nel rapporto di prestazione sportiva*. Págs. 874-880.

El reconocimiento del derecho a gozar de instituciones sociales dado a los jugadores de fútbol y entrenadores, ya patrimonio de otros trabajadores, demuestra que la legislación ha aceptado una orientación ya consolidada en la doctrina y en la jurisprudencia, la de que existe una relación de trabajo entre el jugador profesional y la sociedad que lo ha contratado.

En el ordenamiento deportivo italiano existen muchas normas no válidas porque contrastan con el esquema tradicional de la relación de trabajo, derogan las disposiciones del Derecho del trabajo o violan

los principios generales del ordenamiento. Esto es consecuencia de la peculiaridad de las prestaciones deportivas, de ahí que entre el jugador y la sociedad deportiva existe una relación de trabajo especial.

Se analiza el elemento de la subordinación en relación a las tres categorías tradicionales de deportistas, siendo clara la posición del aficionado y del profesional —el primero no es trabajador, el segundo sí— e incierta la posición del semi-profesional.

Con referencia a los seguros sociales, el Estado no había intervenido en favor de los que ejercen una actividad deportiva «subordinada». El autor se limita a considerar aquellas formas de seguros que operan en el campo privado, tratando de dar los motivos que han impedido su paso al campo público, donde actúa la legislación social. La materia del seguro de accidentes deportivos es la que presenta un interés jurídico mayor. La estructura de la naturaleza del riesgo, se adapta con dificultad a los esquemas de la actividad laboral común. En cuanto a la valoración de la responsabilidad todos los sujetos asumen voluntariamente los riesgos, con lo cual no existe una obligación jurídica de protección de previsión social. Esta postura contrasta con los nuevos principios del sistema de previsión social en Italia.

Como ya se ha dicho, la nueva normativa de previsión y de asistencia social de los jugadores profesionales —ley de 14 de junio de 1973, núm. 366— es influencia de las posiciones doctrinales y jurisprudenciales. El reconocimiento de que es una relación de trabajo trae consigo la obligación del seguro; de la referencia al espectáculo como manifestación práctica más importante de la actividad deportiva, deriva el Instituto de Previsión designado para la gestión: el E. N. P. A. L. S. (Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo) en el cual los jugadores y entrenadores

están insertos aunque con un fondo autónomo.

Sin embargo, la importancia de la nueva disciplina que tiene un gran número de destinatarios, no se agota en su estructura de previsión y asistencia social, influirá en otras instituciones propias de la relación de trabajo.

Año XXV, núms. 2-3, abril-septiembre 1974.

ROSA MEDIANI-GIGLIOTA JOTTI: *Il mutamento delle mansioni del prestatore di lavoro (Ius variandi - Evoluzione dell'Istituto - Prime applicazioni dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori)*. Páginas 3-32 (\*).

El artículo 13 del Estatuto, con su compleja y ambigua formulación, es una de las normas más significativas de la nueva legislación. Para comprender totalmente la funcionalidad de la norma, se cree oportuno hacer referencia a los precedentes legislativos, contractuales, doctrinales y jurisprudenciales, para encuadrar mejor la norma, respecto a sus antecedentes y para comprobar las innovaciones y sus límites.

La autora divide el trabajo en dos partes. En la primera parte comienza analizando la individuación de las categorías profesionales en el período corporativo. En este período se delinea el sistema de clasificación y cualificación del trabajo, sistema que encuentra en alguna norma del Código civil, el instrumento formal de consolidación. Después, analiza la determinación de la cualificación y ejercicio del *ius variandi* en el período anterior al Có-

(\*) Con este número se inicia la sección «Rassegne di giurisprudenza», que será publicada periódicamente, sobre las instituciones de Derecho del trabajo que se consideren más importantes, de más actualidad o sobre las que los mismos trabajadores quieran señalar.

digo civil. En la jurisprudencia, el criterio decisivo para la determinación de la cualificación es la naturaleza efectiva de las tareas desarrolladas y no su denominación.

Se admite la posibilidad de variar, dentro de ciertos límites, las tareas asumidas aun posteriormente al momento de la contratación. La modificación podía ser dispuesta por pactos contractuales. Se discutía si la retribución más favorable daba validez a la cláusula contractual por la cual el empresario cambiaba el puesto de trabajo. Su validez se creía subordinada a la condición de equivalencia de las prestaciones. Pero la dificultad surgía, cuando se trataba de justificar una retribución inferior. La contratación colectiva corporativa había introducido la posibilidad de una variación *in peius* de la cualificación del trabajador, si respondía a los requisitos de excepcionalidad, temporalidad, exigencia efectiva de la Empresa, afinidad con la posición profesional del trabajador en el momento de la contratación y, además, no empeorar su situación económica.

Deja constancia de los precedentes contractuales del artículo 2.103 del Código civil, para pasar a analizar los límites del ejercicio del *ius variandi*, según el mismo artículo.

La abundante jurisprudencia formada sobre el artículo 2.103 del Código civil ofrece un panorama interesante de las orientaciones y principios elaborados sobre la determinación de cualificación y del *ius variandi*. Es útil y necesario para adquirir conciencia de la insuficiencia de la normativa del Código civil, y sobre las razones que han inducido al legislador a modificarla. Se ha admitido el principio de la permanencia de la cualificación objetiva o real sobre la subjetiva.

Una vez explicados dichos conceptos, estudia los efectos patrimoniales conexos al ejercicio de *ius variandi*.

En cuanto a la promoción del trabaja-

dor, según el artículo 2.103 sólo podía realizarse contractualmente. No podía hablarse de un derecho del trabajador al desarrollo de su propia carrera profesional, dentro de la Empresa.

En la segunda parte, se centra ya en el artículo 13 del Estatuto, que sustituye al artículo 2.103 del Código civil. La elaboración del nuevo texto es el resultado de una operación legislativa, en la que confluyen motivaciones distintas, probablemente más de origen político que sindical.

Es una norma poco clara, siendo difícil delinear el contenido innovador. El artículo 13(1), segunda parte, contiene una novedad, al menos en el plano legislativo: el derecho a la promoción automática del trabajador, después de realizar una tarea de categoría superior por un período máximo de tres meses, o inferior a este período si lo establece un convenio colectivo, y siempre que sea debido a sustitución de un trabajador con derecho a la conservación del puesto de trabajo. Otra innovación es la prohibición del traslado de una unidad productiva a otra, si no es por razones técnicas, organizativas y productivas comprobadas. Así, el poder unilateral del empresario tiene unos límites muy modestos. La novedad más importante es declarar la nulidad de pactos, contrarios a los límites taxativamente establecidos.

A través de las sentencias de los Tribunales, se establece el ámbito de aplicación de este artículo y los límites del *ius variandi*. El artículo 13 ha derogado el *ius variandi*, entendido como poder unilateral, y ha regulado los cambios consensuales originariamente asumidos. Impone, como ya hemos dicho, los límites dentro de los cuales puede manifestarse la autonomía privada, disponiendo la nulidad de los pactos estipulados fuera de esos límites.

El derecho a la promoción automática del trabajador cuando se le asigne una

misión superior, no ha tenido, en el plano jurisprudencial, aplicaciones significativas.

Dada la novedad de la norma relativa al traslado del trabajador, cree interesante examinar las primeras sentencias. La construcción del derecho al lugar del trabajo, probablemente no es aceptable porque las disposiciones sobre el traslado toman en consideración exigencias inherentes a la organización empresarial; demuestra la tentativa de encuadrar la norma en el contexto de las disposiciones sobre protección de la personalidad del trabajador.

En algunas decisiones la cuestión del trabajador se conecta con la aplicación del artículo 22 del Estatuto relativo al traslado de los dirigentes sindicales, pero esta conexión está lejos de tener una sistemática precisa. — MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

### ECONOMIA & LAVORO

(Rivista bimestrale di politica sociale e relazioni industriali)

Año VIII, núm. 4, julio-agosto 1974.

MARIO D'AMBROSIO: *Infortuni sul lavoro e condizioni economico-sociali* (Accidentes de trabajo y condiciones económico-sociales). Págs. 401-412.

Italia mantiene una posición de desventaja en la confrontación con el resto de los países europeos respecto de la frecuencia relativa de los accidentes de trabajo, ya considerada la industria en su conjunto, ya en relación con los sectores singulares en los que es posible confrontar datos estadísticos (minería, siderurgia, etc.). De 1960 a 1972 el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la industria italiana ha pasado de 1.057.000 a 1.336.000, mientras que, en el mismo período, los casos mor-

tales por accidentes y enfermedades profesionales han disminuido ligeramente, pasando de 2.799 a 2.597. Si bien, lo que agrava la posición italiana respecto a otros países es que, mientras que en Italia los índices de «accidente por trabajador ocupado» se mantienen estacionarios en los últimos seis años, en los otros países se registran mejoras, muy relevantes en algunos casos.

Ante semejante situación comparativa, y ante lo que se considera grave carencia de la intervención pública en el país, los Sindicatos han decidido ocuparse de esta temática. La acción sindical se ha desenvuelto, en dicho sentido, según dos líneas de acción: una, de naturaleza tutelar (institución de comisiones de trabajadores, selección de médicos de Empresa, etc.) y otra que incide sobre modalidades singulares de la prestación de trabajo (reducción del horario de trabajo, abolición de destajos, etc.). Si bien, estas acciones contemplan las condiciones ambientales de determinadas Empresas, prescindiendo de los aspectos económicos y sociales del área geográfica donde se ubica la Empresa. La producción de los accidentes de trabajo parece estar claramente influida por las condiciones económicas y sociales del ambiente en que se desenvuelve el trabajador. Planteamiento que relegaría a un segundo plano el estudio de los accidentes sobre la base de las características individuales de los trabajadores, sistema, por lo demás, propuesto por la teoría de las «predisposiciones individuales», derivada de la psicología aplicada, de la psicopatología y el psicoanálisis. Factores que, se piensa, pueden tener importancia sólo en paridad con la consideración de las condiciones de trabajo.

Sobre base semejante el autor procede a examinar las diferencias regionales y sectoriales en la producción de los accidentes de trabajo en Italia. Según diversos estudios efectuados al respecto, el

nivel de los índices de infortunio más elevados son casi siempre constatables en las regiones meridionales e insulares del país, lo que permite afirmar que también respecto de los accidentes de trabajo existe el mismo dualismo Norte-Sur que se encuentra en tantos otros campos económico-sociales. Se puede concluir, por otra parte, que el nivel del índice de frecuencia de los accidentes de trabajo depende de las condiciones económicas y sociales del área geográfica en que el sector productivo opera.

Se consideran, seguidamente, las condiciones económico-sociales que influyen en los accidentes de trabajo, siguiendo un método de análisis que excluye las hipótesis individuales, evidenciándose que la condición de seguridad y de salud no depende sólo de la fábrica, sino también, decididamente, del ámbito social general. Tales condiciones o factores se cifran en la dimensión de la Empresa, en el grado de desempleo y de subempleo, en el desarrollo del empleo y en la cualificación profesional y condiciones de trabajo.

Se concluye formulando la necesidad de una acción selectiva, sectorial y territorial, de control y prevención de los accidentes de trabajo, según criterios prioritarios en relación a las áreas más elevadas de los índices de frecuencia.

**CARMELA D'APICE:** *Il meccanismo della scala mobile: problemi teorici e pratici* (El mecanismo de la escala móvil de salarios: problemas teóricos y prácticos). Págs. 413-450.

El alarmante aumento de los niveles de precios que concurre en la mayor parte de los países capitalistas ha puesto sobre el tapete la necesidad de un mecanismo de adaptación automática de los salarios a las variaciones de los precios, adaptación que persigue la finalidad de salvaguardar el poder adquisitivo de las clases traba-

radoras y, con ello, su nivel de vida. Temática que cobra perfiles de actualidad en las relaciones laborales en Italia y sobre la que no presentan una estrategia unitaria las confederaciones sindicales: mientras que la CISL y la UIL consideran necesario el instrumento de la escala móvil, la CGIL lo reputa superfluo y contradictorio con la línea global perseguida en los últimos años por el Sindicato (se ha preferido fundamentalmente promover la actuación sobre los precios, más que buscar un aumento generalizado de salarios, lo que permite atender a categorías de personas tales como pensionistas y parados, que han de soportar las más negativas consecuencias del proceso inflacionista).

Sectores obreros cualificados, pues, han denunciado la escala móvil de salarios como factor inflacionista, que agrava el desarrollo de dicho proceso en el país. Ante semejante acusación, el ensayo que comentamos intenta salir a su encuentro a través de dos vías: a), demostrar que el mecanismo de la escala móvil, si funciona eficazmente, no entraña *per se* un riesgo de activar el proceso inflacionista; b), señalar que el Sindicato no debe renunciar a la misión considerada como su objetivo prioritario, esto es, la reivindicación salarial, a cambio de otros empeños secundarios como pudiera ser la lucha frente a la inflación.

A semejante fin se acomete el examen de la evolución histórica de la escala móvil en Italia. Su introducción en el país tuvo lugar a través de dos fases diversas: en una primera, que va desde el final de la guerra mundial a mayo de 1946, fueron firmados dos acuerdos distintos para las regiones septentrionales y centromeridionales del país en que se establecían sistemas de escala móvil en relación con el coste de la vida; en una segunda fase, que concluye en octubre de 1946, se introduce una normativa sindical, a nivel nacional, que unifica los



criterios de aplicación general de la escala móvil. Este sistema, estipulado entre la Confederación General de la Industria y los Sindicatos de trabajadores, preveía una «indemnización de contingencia» con arreglo a los siguientes caracteres: a), la cantidad resultante a percibir era igual para todas las categorías profesionales; b), la única diferenciación se manifestaba sobre la base de la edad y el sexo de los trabajadores; c), las variaciones de la cantidad venían calculadas a nivel provincial, en base a un índice sindical del coste de la vida. El ensayo analiza detenidamente los distintos parámetros en que se apoyaba el sistema, así como los problemas que fueron surgiendo en su aplicación y desarrollo. La autora se detiene, de modo particular, en el examen de la pretendida «excesiva dinamicidad» del mecanismo, que habría de convertirlo, de instrumento de defensa del poder adquisitivo de la clase trabajadora, en uno de los elementos que aceleran el proceso inflacionista, rebatiendo el argumento y las explicaciones de naturaleza «psicológica» que encierra.

El ensayo concluye inquiriendo sobre la función de la escala móvil. Se trata, ciertamente, para la autora, de un instrumento de tregua contractual, que permite a los empresarios aumentar sus márgenes de beneficios gracias al incremento de la productividad, y a los trabajadores seguir la dinámica de los precios y mantener el poder adquisitivo de sus salarios.

JAN ADAM: *Il sistema di incentivazione in URSS: il fallimento della riforma del 1965* (El sistema de incentivación en la URSS: la quiebra de la reforma de 1965). Págs. 451-466.

En 1965 la Unión Soviética acomete una importante reforma de los métodos de planificación y gestión de la industria,

reforma que fue extendida, sucesivamente, a la agricultura y a los restantes sectores de la economía. El objetivo principal de la nueva política económica era el de acrecentar el poder decisorio de las Empresas, introduciendo un nuevo sistema de «incentivación». Se esperaba que al conceder un margen mayor a la iniciativa empresarial, unido a inventivos más atractivos para sus dirigentes, habría de incrementarse la productividad del trabajo. La reforma no consigue, sin embargo, la plenitud de sus objetivos de base: el último plan quinquenal (1971-1975) se mueve en la dirección de una vuelta a la planificación centralizada y a muchas de las características del sistema de incentivación en vigor antes de 1965.

Semejante planteamiento sirve de base al autor del ensayo para profundizar en el análisis económico de dicha experiencia. Se ocupa de examinar los términos en que fue proyectada la reforma de 1965, así como los fines y previsiones que no resultaron cumplidos: el intento de atribuir una mayor significación a los incentivos económicos como instrumento para obtener mejoras sustanciales de eficacia productiva y, con ello, para reducir el papel del sistema de directrices económicas centralizadas.

\* \* \*

La habitual sección de relaciones contractuales en Italia se dedica, en esta ocasión, al examen de la evolución de la negociación colectiva durante los meses de junio y julio de 1974.

La sección de Relaciones contractuales en la Comunidad Europea contiene, a su vez, referencias a Francia (Giscard y la política social y el Congreso de *Force Ouvrière*) y a Inglaterra (el «social compact» en crisis).—M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Junio-diciembre 1974.

A. PELLEGRINI: *Il patronato nei luoghi di lavoro.*

Constituye este trabajo un estudio de los artículos 9.º y 12 del *Statuto dei lavoratori* y, más concretamente, de la presencia y competencias de los Patronatos de asistencia de los trabajadores en el lugar de trabajo. El artículo 9.º ha establecido el principio de que los trabajadores, mediante sus representaciones, tienen el derecho de controlar la aplicación de las normas para la prevención de los accidentes y de las enfermedades profesionales y de promover la investigación, elaboración y actuación de tales medidas idóneas para tutelar su salud y su integridad física. Por su parte, el artículo 12 ha afirmado que los Patronatos tienen el derecho de desenvolver su actividad en el interior de la Empresa a los fines del d. l. c. p. s. de 29 de enero de 1974, según las modalidades que se establezcan en acuerdos colectivos.

Tras mostrar el contenido de las normas, pasa el autor a estudiar las posiciones que en la doctrina científica y jurisprudencial se han adoptado sobre el tema objeto de análisis. Respecto de la doctrina jurisprudencial expone una serie de sentencias, cuyo tratamiento particularizado estaría fuera de lugar aquí; pero, sí que hay que dejar constancia de que en líneas generales tiende a realizar una interpretación extensiva, en el sentido de permitir, en numerosas decisiones, la intervención y presencia del Patronato en el lugar de trabajo.

Por parte de la doctrina científica, señala Pellegrini que, con carácter general y salvo contadas excepciones, parte de un planteamiento erróneo al estudiar separadamente el artículo 9.º y el artículo 12 del *Statuto*. Este error metodológico se

debe, en su opinión, a dos factores: en primer lugar, la separación de ambos preceptos en la estructura del *Statuto*; de otra parte, la desafortunada referencia del artículo 12 al decreto legislativo del jefe provisional del Estado de 29 de julio de 1947. En relación con el primer punto, pone de relieve Pellegrini que en el proyecto del Gobierno no estaban previstos ni el artículo 9.º ni el artículo 12 que fueron insertados por la X Comisión de Trabajo del Senado, de lo que podría deducirse la necesidad de interpretación conjunta de ambos preceptos.

Mayor importancia reviste la segunda objeción. Es opinión común que los fines perseguidos por el Decreto de 29 de julio de 1947 son los siguientes: a), sustraer a los particulares el ejercicio de la tutela y de la asistencia de los trabajadores; b), garantizar el correcto funcionamiento de tal actividad confiándola a instituciones que merezcan garantía tanto desde el punto de vista financiero como del aspecto moral; c), asegurar la absoluta gratuidad de las prestaciones. Considera Pellegrini que si bien es cierto que el artículo 12 no puede otorgar al Patronato competencias que no le son propias, ello no significa que la ley constitutiva del Patronato sea el Decreto citado. Para determinar las competencias habrá que acudir a los Estatutos de los patronatos y entre ellos figuran el control del cumplimiento de las condiciones ambientales y del respeto a las normas de prevención de accidentes.

Finalmente, centra su interés en el estudio de las relaciones entre Patronato y Sindicato. Por algunos autores se ha calificado al Patronato como ente público o de naturaleza pública. Pellegrini se opone a esta afirmación. Ni la naturaleza de los fines perseguidos por el Patronato — que no son propios del Estado —, ni el control estatal le parecen argumentos suficientes para calificar al Patronato como un ente público; por ello, lo considera,

al igual que el Sindicato, una persona jurídica de Derecho privado, aunque de interés público. Las relaciones entre Patronato y Sindicato deben, una vez solventado el problema de su naturaleza, tener en cuenta las siguientes consideraciones: a) Los Patronatos surgen por iniciativa de las organizaciones sindicales o de las asociaciones de trabajadores. b) El Sindicato nombra o elige a los componentes de los órganos decisorios que deben únicamente ser comunicados al Ministerio. c) El Sindicato es el encargado de la gestión de los Patronatos incluso cuando éstos crean una organización propia. d) En el momento en que cese la asociación promotora, cesa el Patronato. La relación entre Patronato y Sindicato es, en opinión de Pellegrini, no de complemento, sino instrumental.

H. PERSIANI: *Tendenze dell'evoluzione della tutela per gli infortuni e le malattie professionali; il superamento del principio di rischio professionale.*

Trata Persiani en este artículo de poner de relieve cómo se ha producido una evolución en la determinación de los principios que fundamentan la tutela de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y, más concretamente, cómo se está sustituyendo el principio del riesgo profesional por el principio de solidaridad.

El principio de riesgo profesional se basaba en que el empresario, en cuanto traía utilidad del desarrollo de actividades laborales que exponía a sus trabajadores al riesgo de accidente, debía soportar también las consecuencias negativas de la verificación de ese riesgo. La tutela prevista se realizaba utilizando un instrumento adecuado: el aseguramiento obligatorio del empresario. Sin embargo, en los momentos actuales el principio explícito es insuficiente para constituir el fundamento de la tutela por accidentes y en-

fermedades profesionales: 1.º Porque este principio viene invocado, no en función de prever una tutela para los trabajadores, sino para justificar la obligatoriedad del aseguramiento del empresario. 2.º Porque, de acuerdo con la normativa positiva italiana, este principio sólo sería aplicable a los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional que no fueran culpa del empresario.

Por otra parte, señala Persiani, una inadecuación del principio del riesgo profesional, tal como viene entendido, a los preceptos constitucionales actualmente en vigor. En efecto, los principios constitucionales consideran competencia de toda la colectividad la remoción de todos los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad e igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona. Se establece una solidaridad de toda la colectividad y no sólo de empresarios y trabajadores. Por otra parte, estos preceptos comportan el reconocimiento de un derecho de los trabajadores a que se hayan previsto medios adecuados a sus exigencias de vida en caso de accidente, al igual que en los supuestos de vejez, enfermedad, invalidez: todos acontecimientos considerados como generadores de necesidad. No es necesario, por tanto, fundamentar la tutela en el riesgo profesional.

Subraya Persiani cómo la adopción incondicionada del principio del riesgo profesional provocaría, dado el sistema de lista taxativa (enfermedades profesionales que tengan su origen en actividades laborales determinadas figurando unas y otras en una lista) seguido en Italia, notables injusticias. La jurisprudencia ha tratado de salvar estas limitaciones a través de dos métodos: el principio del riesgo ambiental: extensión de la protección a trabajadores que realizan actividades accesorias o complementarias de aquellas consideradas como productoras de enferme-

dades en la lista de enfermedades profesionales; y, de otra parte, la interpretación analógica: aplicación de las prestaciones a enfermedades contraídas en actividades que se consideran análogas a las contenidas en la lista.

Llega a la conclusión Persiani de que existe una tendencia a entender que para que surja el derecho a las prestaciones de Seguridad Social la única condición requerida es que la enfermedad sea contraída a causa del trabajo superando cualquier otra limitación. Así, la Corte Constitucional ha entendido que se debe atribuir a todos los trabajadores, independientemente de la actividad laboral desarrollada, el derecho a prestaciones de Seguridad Social en los supuestos de enfermedad en que sea posible demostrar la etiología profesional. Estas tendencias llevan a Persiani a afirmar que es necesaria la revisión de los principios tradicionales que fundamentan la tutela de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

F. AGOSTINI: *L'integrità fisica del lavoratore e la responsabilit  dell'imprenditore: note agli artt. 9 e 12 dello Statuto dei diritti dei lavoratori.*

Constituye este trabajo un análisis de los artículos 9.º y 12 del *Statuto dei Lavoratori*, normas que tienen por objeto atribuir poderes a las representaciones de los trabajadores y a los entes de los Patronatos constituidos para su asistencia y que miran al ejercicio de derechos en materia de prevención de riesgos profesionales. Como señala Agostini, el riesgo profesional se inserta la mayoría de las veces en el ambiente laboral, en la modalidad y condiciones de desarrollo de la actividad. Por esta razón, la tutela del ambiente est  así estrechamente ligada a la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Antes de entrar en el estudio de los

preceptos mencionados ofrece una panorámica general de la normativa vigente en la materia que viene constituida por: 1.º El T. U. de 30 de junio de 1965 que en su artículo 56 prevé la investigación por el juez de las causas del accidente y cuyo objeto es determinar las mismas en orden no sólo a fijar el derecho a las prestaciones, sino para evitar la ocultación de las pruebas, con el fin de que pueda promoverse la acción de responsabilidad penal contra el empresario. 2.º El artículo 437 del Código penal que tipifica los delitos dolosos en materia de accidentes de trabajo. 3.º El artículo 2.087 del Código civil que sanciona la obligación del empresario de garantizar la integridad física de los trabajadores, principios que desenvuelven su eficacia en la determinación de la responsabilidad civil y penal del empresario. 4.º El artículo 2.050 del Código civil, en cuanto corolario lógico del precepto anterior, que invierte la carga de la prueba al establecer la obligación de resarcimiento por parte de los empresarios de los daños provocados en el ejercicio de una actividad peligrosa, a menos que demuestren haber adoptado todas las medidas idóneas para evitarlos. 5.º El artículo 4.º del d. p. t. de 27 de abril de 1955, que contiene normas que obligan a empresarios y directivos a dar cuenta a los trabajadores de los riesgos específicos a los que est n expuestos y, particularmente, a actuar las medidas de seguridad.

El artículo 9.º, en opinión de Agostini, se inserta en este contexto al atribuir a los trabajadores el derecho subjetivo de controlar la aplicación de las normas para la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales y promover la investigación, elaboración y actuación de todas las medidas. La intervención de los trabajadores puede ser puesta en marcha por todos los mecanismos que la normativa vigente proporciona: intervención de los órganos de preven-

ción y del mismo juez penal, la acción sindical, etc. Sin embargo, es necesario señalar que este nuevo límite a los poderes del empresario no afecta al contenido de la responsabilidad del empresario, que permanece según los principios anteriormente expuestos.

Destaca, finalmente, Agostini la importancia del papel que en esta materia pueden desempeñar los Patronatos de asistencia de los trabajadores reconocidos en el artículo 12 del *Statuto dei lavoratori* y a los que se les han atribuido poderes en el interior de la Empresa, poniendo de relieve cómo debe configurarse un tipo de Patronato que esté ligado, en una relación de gestión, a los Sindicatos representativos en el lugar de trabajo. MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

### IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 5, septiembre-octubre 1974. Parte primera.

MARCELLO DE CRISTOFARO: *I sindacati di comodo* (Los Sindicatos amarillos). Páginas 261-292.

La frecuencia con que se ha solicitado la aplicación de la prohibición prevista en el artículo 17 del *Statuto dei lavoratori* pone de manifiesto la necesidad de esta disposición, cuya interpretación ha de tener en cuenta las interesantes aportaciones jurisprudenciales que ya existen sobre la misma y los precedentes de Derecho internacional y Derecho comparado.

El artículo 17 del *Statuto* es una adaptación del artículo 2.º del Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, número 98 (Ginebra, 1949). Este Convenio había sido ratificado por la ley número 367, de 23 de marzo de 1958, junto con el Convenio número 87 (San Francisco, 1948), pero había carecido de aplicación práctica por lo que el legislador intentó llenar el vacío llevando algunos de los princi-

pios establecidos en el Convenio número 98 al *Statuto dei lavoratori*. Se ha tenido en cuenta también la experiencia en esta materia de otros países como los Estados Unidos, Francia y Alemania.

Los datos que se deducen de una lectura del artículo 17 del *Statuto* son la prohibición de constituir o apoyar Sindicatos amarillos y la no aplicación del título III del propio *Statuto* a este tipo de asociación sindical. Ante todo debe ser examinada la opinión de una parte de la doctrina que atribuye al artículo 17 la prohibición de los Sindicatos amarillos en cuanto tales, criterio que es compartido por la jurisprudencia. Cristofaro considera que esta teoría es consecuencia de un equívoco entre el contenido y el sujeto pasivo de la prohibición establecida por la norma, la cual se refiere a los Sindicatos amarillos con objeto de identificar la conducta prohibida, pero tiene por destinatarios a los empresarios y a sus asociaciones. En efecto, del texto literal de la disposición se deduce que la presunta prohibición a que alude la doctrina que se acaba de citar no está prevista por la norma y, por tanto, debería estar contemplada en otro lugar, pero no parece que pueda invocarse a este respecto el artículo 39 de la Constitución sobre protección de la libertad sindical porque el Sindicato amarillo, si con todo fuese excluido del ámbito de esta garantía constitucional, podría de todas formas ser comprendido en el artículo 18 de la Constitución en cuanto manifestación de la libertad general de asociarse para fines penales lícitos.

Con objeto de determinar el contenido de la relación obligatoria que se deriva del artículo 17 del *Statuto* es conveniente referirse al Convenio núm. 98 de la OIT, en la medida en que la formulación del Convenio es mucho más amplia. Hay que destacar la equiparación con que se inicia el segundo párrafo del artículo 2 del Convenio, dedicado a los sindicatos ama-

rillos: las medidas de los empresarios que tiendan a fomentar la constitución o a sostener económicamente los sindicatos amarillos son asimiladas a los «actos de injerencia» prohibidos por el párrafo primero. Es decir, por un lado se excluye la posibilidad de que tal conducta sea asimilable a actos que no sean de «injerencia», y por otro, no se considera que sean plenamente identificados con ellos. La distinta formulación del párrafo segundo se explica porque mientras el primer párrafo del artículo 2 tiene como presupuesto la existencia de una autonomía que puede ser alterada mediante actos llevados a cabo por sujeto distinto del titular, en la hipótesis del segundo párrafo no se puede producir una identificación total porque ha desaparecido la esfera de autonomía. La simulación establecida por el segundo párrafo se refiere al ámbito de incidencia de la acción ilegítima, a la responsabilidad de la parte empresarial y a la común necesidad de una protección. Ahora bien, el artículo 17 del *Statuto* no se refiere a los actos de injerencia, lo que supone su exclusión del área de intervención de esta norma. Estos actos, si resultan lesivos para la libertad de organización de los trabajadores a nivel de Empresa están previstos en el artículo 14 del *Statuto*. El análisis del artículo 17 debe tener por objeto el vínculo que los empresarios buscan establecer con los sindicatos para que éstos desarrollen una función *di comodo*. Las conductas prohibidas por el artículo 17 son las destinadas a provocar la subordinación de un sindicato a la voluntad empresarial. Esta interpretación no sólo está en conformidad con el Convenio de la OIT, sino también con los ordenamientos francés y alemán.

De la coordinación del artículo 17 del *Statuto* con el artículo 14 del mismo se deduce que no sólo son las asociaciones sindicales las organizaciones protegidas.

En este sentido la jurisprudencia ha puesto en evidencia cómo las conductas prohibidas por el artículo 17 se dirigen normalmente no a los sindicatos, sino a agrupaciones de menor entidad, incluso ocasionales, que operan a nivel de Empresa y que asumen las más diversas configuraciones. El elemento esencial de la figura analizada es la existencia de actos destinados a la creación de un vínculo de sujeción respecto a una asociación de trabajadores. El planteamiento elástico de la norma es coherente con la experiencia histórica de los sindicatos amarillos y se ha mostrado capaz de comprender los múltiples matices de la realidad. En el artículo 17 existen elementos en base a los cuales identificar los comportamientos prohibidos, en la expresión «constituir o apoyar, sea con medios financieros, sea en otra forma», eventuales sindicatos amarillos. Las dos hipótesis deben ser contempladas desde el nudo central que constituye la figura regulada: la sujeción del sindicato a la voluntad empresarial como objetivo que califica los comportamientos prohibidos por la norma. La «constitución» alude a los múltiples aspectos del fenómeno organizativo bajo el cual puede explicarse la presión del poder patronal. El «apoyo» con el inciso que explica las posibles formas alude a la variedad y a la imprevisibilidad de los medios normalmente usados para ejercitar esa presión. La violación empresarial de la independencia de los sindicatos puede consistir en una serie de conductas tan variantes y heterogéneas que no es posible comprenderlas en una tipología exhaustiva y orgánica.

La doctrina y la jurisprudencia son unánimes al considerar que la finalidad del artículo 17 del *Statuto* es la de proteger el carácter «genuino» y la «autenticidad» de los sindicatos. El carácter «genuino» se refiere al modo de ser de los sindicatos en relación con los trabajadores cuyos intereses representan, mien-

tras que la «autenticidad» lo hace a la posibilidad de acoplar el sindicato a un modelo acorde con el ordenamiento. El punto central del problema se encuentra en la contradicción que supone un sindicato que está sometido a los empresarios, de los que constituye una *longa manus* y, al mismo tiempo, pretende defender a los trabajadores. Como instrumento de la voluntad empresarial, el sindicato amarillo desarrolla su acción de representación de los trabajadores desde un punto de vista que es el del empresario, y en este cambio de perspectiva respecto a la natural disposición de los intereses en conflictos se encuentra la raíz de la contradicción a la que se alude cuando se niega al sindicato amarillo el carácter genuino. Pero, ¿cuál es el significado del artículo 17 en el contexto normativo del título II del *Statuto* dirigido a proteger la libertad sindical? Una autorizada doctrina considera que partiendo del régimen de pluralismo organizativo previsto en el artículo 39 de la Constitución, la presencia de los sindicatos amarillos necesariamente comprime el espacio operativo de los demás sindicatos y, por tanto, de forma indirecta la libertad de asociación de los particulares. Pero no basta tomar en consideración exclusivamente las relaciones entre los sindicatos amarillos y las restantes formas organizativas de los trabajadores, sino que es necesario partir de un punto de vista amplio que tenga en cuenta la conexión entre los comportamientos prohibidos al empresario y la formación de un consenso de los trabajadores para el sindicato amarillo.

El artículo 17 ha pretendido dar una enérgica solución al problema de libertad sindical constituido por la posibilidad de que un trabajador se decida a dar su adhesión a un sindicato no genuino que actúa como instrumento del empresario. Se impide la posibilidad de que el trabajador se coloque en una situación de contradicción con los intereses de su clase

impidiendo de raíz los sindicatos amarillos mediante una prohibición destinada a impedir el vínculo con el centro de poder al que estarían subordinados.

El autor se pregunta a continuación quiénes sean los titulares de la relación obligatoria prevista en el artículo 17. Ante el silencio de la ley debe buscarse en la ratio del artículo 17 quién sea el sujeto activo del mismo. El legislador pretende con esta norma garantizar a los trabajadores la capacidad de oponerse al empresario en el conflicto que los separa mediante los adecuados instrumentos de organización que respondan al menos al requisito de la independencia con respecto a la otra parte. El interés inmediatamente tutelado está ligado, pues, a la libertad de elección de cada trabajador que sería gravemente violada por la existencia de un sindicato amarillo. Ya que la contradicción entre este interés y las conductas prohibidas por el artículo 17 es una constante del fenómeno, se debe estimar que la norma, en coherencia con la perspectiva delineada por el artículo 14, ha atribuido a los trabajadores y no a los sindicatos ni a otras formas organizativas la titularidad de la posición activa.

Cristofaro termina refiriéndose a las posibles sanciones, indicando que, desde el punto de vista de la relación obligatoria contenida en el artículo objeto de estudio, tanto la doctrina como la jurisprudencia están de acuerdo en la aplicabilidad del artículo 28 del *Statuto*. Y en cuanto a los restantes instrumentos de reacción, señala que, como alternativa a la solicitud ex artículo 28, podría considerarse la oportunidad de una acción de autotutela mediante el ejercicio del derecho de huelga.

\* \* \*

Otros artículos en este mismo número, Luigi Angiello: «Considerazioni sull'art. 409, n. 3 c. p. c.»; Giorgio Gramiccia: «Processo del lavoro e dimensioni dell'impresa». ALEJANDRO SUÁREZ.

## INTERNACIONAL

REVUE INTERNATIONALE  
DE LA SECURITE SOCIALE

Núm. 1, 1974.

J. HOCHARD: *Prestations familiales et revenus individuels.*

A cinco preguntas intenta buscar respuesta el autor de este trabajo respecto de las relaciones de las prestaciones familiares con la política de rentas. En primer lugar, determinar las formas de intervención de la sociedad en la ayuda a la familia; en segundo lugar, analizar cómo se traduce el carácter específico de las prestaciones familiares; posteriormente, establecer si las prestaciones de protección a la familia responden a las necesidades del niño o de la familia; en cuarto lugar, fijar la importancia cuantitativa de las prestaciones familiares en las rentas de los hogares; en último término, analizar si las prestaciones familiares son o no elementos de una política de distribución de rentas.

Dentro de la primera cuestión, distinguen los autores dos formas de intervención típicas: una positiva, entrega de una cantidad en metálico; otra negativa, las desgravaciones fiscales. Junto a estos métodos típicos hay además una variada gama de ayudas: instauración de servicios colectivos gratuitos, la toma en consideración de las necesidades familiares por la legislación de Seguridad Social, la ayuda en especie a través de bienes de equipo, servicios sociales, etc.

Respecto de la traducción del carácter específico de las prestaciones de protección a la familia llegan los autores a las siguientes conclusiones: 1.º Las prestaciones familiares son consideradas como

un derecho, lo cual implica que si se reúnen los requisitos reglamentariamente establecidos se tiene derecho de forma automática al otorgamiento de las prestaciones. 2.º Las mismas no son fijadas en función de otras rentas. 3.º A menudo, incluso, aunque estén unidas al ejercicio de una actividad, no son consecuencia de la misma. El tercer punto a que se hacía referencia en esta recensión, estos es, las necesidades tenidas en cuenta por las prestaciones de protección a la familia es resuelto en el sentido de estimar de que las necesidades contempladas son fundamentalmente las del niño, lo que se pone de relieve con mayor intensidad en el caso de las prestaciones especializadas.

La importancia porcentual de las prestaciones familiares en la renta de los hogares es muy variable y así va desde el 64 por 100 de media que se da en Argentina hasta el 7 por 100 que es el porcentaje de la República Federal Alemana. En España se fija, concretamente, en un 15 por 100. Finaliza el artículo con la mención a la importancia que las prestaciones de protección a la familia tienen en una más equitativa distribución de las rentas y como son un elemento de importancia en la política económica de los Estados.

J. HOCHARD: *Champ d'application des prestations familiales.*

Constituye este artículo un análisis de los resultados de una encuesta llevada a cabo por la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social), sobre la extensión, cuantía, modo de financiamiento, etcétera, de las prestaciones de protección a la familia. Los países consultados fueron: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Bulgaria, Camerún, Chi-



lo, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Aito Volta, Hungría, Irlanda, Irlanda del Norte, Israel, Italia, Japón, Madagascar, Noruega, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Senegal, Suiza, Checoslovaquia, Togo, Túnez, Vietnam.

El primer resultado que Hochard deduce es que la extensión del campo de aplicación de las prestaciones de protección a la familia es una cuestión que, independientemente de los problemas sociales, técnicos y jurídicos que conlleva, se plantea en términos económicos. La cuestión de quién soportará el costo de la extensión es decisiva a la hora de decidir a un Estado a extender el ámbito de aplicación de dichas prestaciones.

Señala posteriormente cuatro puntos en el análisis de la encuesta. En primer lugar, respecto de los grupos socio-profesionales comprendidos en el campo de aplicación llega a las siguientes conclusiones de carácter general: 1.º Determinados grupos son excluidos del beneficio de las prestaciones porque se les estima privilegiados y las prestaciones familiares deben ser otorgadas prioritariamente a las familias en estado de necesidad. 2.º Otras categorías son excluidas, aunque ello implique una contradicción, porque se estima que no pueden contribuir a la financiación de las mismas. 3.º A menudo la población no activa está comprendida en el campo de aplicación porque se asegura la financiación de esta categoría por intermedio de otra o a causa de una relación más o menos indirecta de la situación de no-activo a una situación anterior de activo.

El segundo punto considerado es el régimen jurídico aplicable. En líneas generales no se produce una diferenciación de régimen jurídico de acuerdo con las diversas categorías socio-profesionales incluidas en el ámbito de aplicación. Existen, sin embargo, excepciones. Así, en Bélgica y en Francia empresarios y trabajadores independientes. En Israel, las ca-

tegorías socio-profesionales no se beneficiaban todas de las mismas prestaciones. En España, agricultores independientes y servicio doméstico perciben prestaciones inferiores. Ahora bien, si bien existe una notable uniformidad en el régimen jurídico, no sucede lo mismo con los modos de financiación que van desde su inclusión en el presupuesto del Estado hasta la cotización sobre los salarios.

Un tercer aspecto tratado por Hochard es el relativo a las perspectivas de futuro del régimen de prestaciones de protección a la familia. Las conclusiones extraídas son las siguientes: 1.º Los Estados, en general, no se atreven a modificar el régimen vigente. La razón estriba en que la mejora supondría consecuencias económicas muy graves. 2.º Se persigue por algunos países un doble objetivo: en primer lugar, extender el número de beneficiarios de las prestaciones familiares, se tiende a que la condición de beneficiario de las prestaciones familiares no esté exclusivamente ligada a la condición de asalariado, sino a la de ciudadano; de otra parte, se pretende lograr una unificación de los diversos regímenes jurídicos. 3.º Finalmente, existe una tendencia a excluir de las prestaciones de protección a la familia a aquellas familias que disfrutan de un alto nivel de renta.

Con carácter de conclusión estima el autor que las prestaciones familiares son un derecho fundamental de la familia no ligado, en principio, a sus rentas individuales. Razones económicas pueden, en algunos países, subordinar las prestaciones familiares a las rentas individuales. Sin embargo, una verdadera justicia social debería tender a ampliar el campo de aplicación de las prestaciones familiares a toda la población sin distinción; si limitaciones o restricciones parecen necesarias, no deberían tener lugar más que en función de criterios económicos y sociales que tengan en cuenta esencialmente las realidades familiares.

R. ARIAS PÉREZ: *Prestations familiales et autres prestations sociales.*

Analiza Arias en este artículo algunos aspectos económicos de las prestaciones familiares en la nueva orientación de la Seguridad Social. En un primer momento, estudia las incidencias de las prestaciones de protección a la familia en el presupuesto de la misma. Así estima que aquellas pueden representar una ayuda económica directa o indirecta. Si se trata de una ayuda económica directa, se añade a las rentas ordinarias, se calcula con anterioridad y se incluyen en el presupuesto familiar. Si es indirecta se manifiesta en desgravaciones fiscales.

Respecto de su relación con el coste de la vida, el consumo y la producción pone de relieve Arias cómo las prestaciones familiares pueden ayudar a hacer menos sensible la diferencia entre salario-nominal y salario real. De la misma manera, significan un aumento del poder adquisitivo del beneficiario, lo que influye de forma favorable en el aumento del consumo y, en consecuencia, de la productividad.

Con posterioridad hace referencia al problema del paro, subempleo y pluriempleo y califica a las prestaciones familiares como un factor regulador de estos fenómenos. Las relaciones o influencias entre política demográfica y prestaciones de protección a la familia es igualmente puesta de manifiesto por Arias, cuando observa que en ocasiones se instituyen prestaciones especiales en favor de las familias numerosas como una forma de lograr el aumento de la población. Por el contrario, en otros países para evitar las explosiones demográficas sólo se establece prestaciones en favor de los tres primeros niños. Finalmente, analiza cómo en la mayoría de los países existen exenciones fiscales respecto de las cantidades otorgadas como protección a la familia; ventajas fis-

cales que, por otra parte, tienen influencia sobre la política de salarios porque es posible que, en ciertas condiciones los trabajadores opten por un aumento de las prestaciones familiares en lugar de un incremento salarial.

J. HOCHARD: *Le financement des prestations familiales.*

Cuatro modos fundamentales de financiación de las prestaciones familiares establece Hochard: cotización sobre los salarios, intervención de las Empresas en función de su productividad y sus rentas, financiación por una contribución sustancial del Estado y financiación por el conjunto de la colectividad.

Comienza su análisis por el estudio de la importancia porcentual del conjunto de prestaciones de protección a la familia en relación con la renta nacional. Tal importancia es variable, pero Hochard la sitúa entre el 0,50 y el 3,50 por 100 de la renta nacional. Entra a continuación en el análisis de los modos de financiación en concreto y dentro del mismo estudia con especial detenimiento la financiación por las Empresas y la financiación por el impuesto. En este último caso distingue, fundamentalmente, tres modos: en los países en los que las prestaciones son financiadas por cotizaciones de las Empresas, las prestaciones familiares de los agentes de la función pública son financiados por el impuesto; en los países en que son financiadas por las Empresas, el Estado interviene a título complementario: cubre mediante subvenciones las insuficiencias, toma a su cargo prestaciones especializadas, aporta su concurso a la financiación de categorías profesionales determinadas; existen, finalmente, países en los que la financiación corre a cargo íntegramente del presupuesto del Estado.

Junto a estas dos grandes fórmulas menciona Hochard, otorgándoles un carácter

accesorio, las siguientes: en ocasiones la financiación es asegurada por cotizaciones sobre los salarios de los mismos beneficiarios; en otros países, las prestaciones familiares encuentran igualmente fuentes excepcionales (subvenciones, etc.). Respecto de la naturaleza de los entes encargados de la gestión ofrece, asimismo, una variada tipología: desde el Estado propiamente dicho, hasta instituciones privadas pasando por organismos públicos o semipúblicos.

Analiza a continuación la relación existente entre el modo de financiación y otros factores, llegando a las siguientes conclusiones: 1. La incidencia económica

del modo de financiación. 2. La relación directa existente entre la financiación y la extensión del campo de aplicación. 3. La influencia del grado de desarrollo económico de cada país sobre el sistema mismo.

Finaliza su detallado análisis afirmando cómo las prestaciones de protección a la familia deben integrarse en una política familiar más amplia. Señala como puntos a destacar varias formas de intervención de la colectividad en las prestaciones familiares: a), la institución de equipamientos colectivos; b), el hecho de que la familia se beneficie de otras prestaciones sociales; c), los desgravamientos fiscales.—MANUEL ALVAREZ ALCOLBA.



# REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Director: JESÚS FUYO ALVAREZ  
Secretario: MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ  
Secretario adjunto: EMILIO SERRANO VILLAFAÑE

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

Sumario del núm. 203 (septiembre-octubre 1975)

### *Estudios:*

- Juan Beneyto: «El Estado como respuesta al cambio social».  
Antonio Rodríguez Sastre: «Problemas jurídicos de las Empresas multinacionales» (2.ª parte).  
Miguel Angel Medina Muñoz: «La Reforma Constitucional de 1845» (1.ª parte).  
Francisco Ballesteros: «Contribución al estudio del concepto de revolución».  
Antonio Torres del Moral: «Democracia y representación en los orígenes del Estado constitucional».

### *Notas:*

- Francesco Leoni: «La información como componente política».  
Andrés Ollero: «Rousseau: Democracia y utopía».  
Ramón García Cotarelo: «Acercas del fin de las ideologías en las sociedades industriales avanzadas».

### *Sección bibliográfica.*

*Reseñas. Noticias de libros. Revista de revistas.*

### *Precio de suscripción anual*

España ... ..	70C,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	13,— \$
Otros países ... ..	14,— \$
Número suelto: España ... ..	175,— pesetas.
Extranjero ... ..	3,50 \$
Número atrasado ... ..	225,— pesetas.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

# REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

*Cuatrimestral*

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

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

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: JUAN ALFONSO SANTAMARÍA PASTOR

Sumario del núm. 78 (septiembre-diciembre 1975)

## ESTUDIOS:

- E. Rivero Ysern y A. Sánchez Blanco: «El estatuto jurídico de la propiedad forestal privadas».
- L. Martín Rebello: «La introducción de la referencia al orden público en el Reglamento de lo contencioso-administrativo de 1890/1894».
- J. E. Martínez Jiménez: «Actividad registral de la Administración en materia de derechos de autor: Registro de la Propiedad intelectual y múltiples de arte».
- I. E. de Arcenegui y Fernández: «El nuevo derecho de minas».

## JURISPRUDENCIA:

### I. *Comentarios monográficos*

- V. Boix Reig: «Los reglamentos municipales en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo».
- J. A. Santamaría Pastor: «Las incertidumbres del contencioso electoral».

### II. *Notas*

- 1) Conflictos jurisdiccionales (L. Martín-Retortillo Baquer).
- 2) Contencioso-administrativo (J. Prats Catalá y J. Nonell Galindo; R. Entrena Cuesta, y J. J. Bayona de Perogordo y J. Martín Queral).

## CRÓNICA ADMINISTRATIVA:

### I. *España*

- E. Casado Iglesias: «Las reclamaciones económico-administrativas y el recurso de reposición».
- J. Bermejo Vera: «Crónica del V Congreso Hispano-Italiano de profesores de Derecho administrativo».

### II. *Extranjero*

- J. C. Cassagne: «Los contratos de la Administración pública».

## 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 .....	6, - \$
Número atrasado .....	350, - pesetas.

Pedidos: LESPO, Arriaza, 16.—MADRID-8

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS

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

# REVISTA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCIÓN

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRILLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO RIAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FURVO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA (†), Antonio DE LUNA GARCÍA (†), Enrique MANERA REGUEYRA, Luis GARCÍA ARIAS (†), Luis MARIÑAS OTERO, Carmen MARTÍN DE LA ESCALERA, Jaime MENÉNDEZ (†), Bartolomé MOSTAZA, Fernando MURILLO RUBIERA, Román PERPIÑÁ Y 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. 141 (septiembre-octubre 1975)

### *Estudios:*

- «Contradicciones en la política mundial: la hostilidad a España», por José María Cordero Torres.
- «Distensión y coexistencia pacífica en el mundo actual», por Alfredo Sánchez Bella.
- «Amenazas a Occidente», por el teniente general don Fernando de Santiago y Díaz de Mendivil.
- «El convenio sobre registro de los objetos lanzados al espacio ultraterrestre. Un comentario», por Cesáreo Gutiérrez Espada.
- «Las tensiones socio-políticas hispanoamericanas del siglo XX», por José María Nin de Cardona.
- «La Comunidad del África Oriental», por Luis Mariñas Otero.
- «Los componentes del Afganistán contemporáneo (V)», por Leandro Rubio.
- «Vicisitudes europeas (IV)», por Stefan Glejdira.
- «Un quinquenio decisivo en la India: 1970-75 (y IV)», por Julio Cola Alberich.

### *Notas:*

- «La apertura argentina hacia el Pacífico», por José Enrique Groño Velasco.
- «Derecho internacional, vida internacional, relaciones internacionales y exigencias de la enseñanza», por Leandro Rubio García.

*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 ... ..	8,- \$

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

## ALGUNAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

---

### HOMO SOCIOLOGICUS

Por Ralph DAHRENDORF. Traducción de JOSÉ BELLOCK ZIMMERMAN.

Un volumen en rústica de 15×21 cm. Edición 1973. 160 págs. Colección «Estudios de Sociología».

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

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

Precio: 200 ptas.

---

### HISTORIA DEL CONSTITUCIONALISMO ESPAÑOL

Por Luis SANCHEZ AGESTA. Un volumen en rústica de 15×26 centímetros. 3.ª edición 1974. 532 págs. Colección «Historia Política».

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

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

Precio: 500 ptas.



## ASOCIACIONES Y PODERES PUBLICOS

Por *Garrigou LAGRANGE*. Traducción de *MANUEL GONZALO GONZÁLEZ*. Un volumen en rústica de 15x21 cm. Edición 1974. 582 páginas. Colección «Ciencia Política».

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

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

Precio : 900 ptas.

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

Por *Gundolf FAHL*. Traducción de *DORA SCHILLING*. Un volumen en rústica de 11,5x19 cm. Edición 1974. 420 págs. Colección «Civitas».

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

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

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

Precio : 350 ptas.

# REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

*Cuatrimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente: RODOLFO ARGUMENTERÍA

Carlos AGUILÓ CAMPOS-HERRERO, César ALBEÑANA GARCÍA QUINTANA, Enrique BALLESTERO PAREJA, José María BEASCOECHEA ARIZETA, Lucas BRITRÁN FLORES, Ramiro CAMPOS NORMAN, Carlos CAMPOY GARCÍA, Francisco DOMÍNGUEZ DEL BRÍO, Manuel FURNES 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. 70 (mayo-agosto 1975)

#### *Artículos:*

- Andrés Santiago Suárez Suárez: «La pequeña y mediana Empresa. Sus aspectos financieros».  
Ricardo Calle Saiz: «La hacienda pública en España. El pensamiento financiero español durante la época mercantilista: Luis Ortiz y Martín González de Cellorigo».  
Juan Antonio Payno: «Distribución sectorial del excedente de la producción española».  
F. Gómez Jover: «Los precios de los combustibles derivados del petróleo».  
Francisco Domínguez del Bril: «Los resortes del crecimiento económico: La aritmética simple del desglose de la función agregada de producción».  
Juan Colina: «Los modelos teóricos son la descripción de los sistemas».  
Matilde Fernández-Blanco: «La agregación en los modelos de programación lineal multiperiodica».

#### *Documentación:*

- J. Alberto Parejo Gamir: «El Estatuto de las sociedades anónimas europeas».

#### *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, 3.—MADRID (ESPAÑA)

# REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

*Bimestral*

*Director:* José Mariano López-Cepero y Jurado.

*Vicedirector:* Jesús Cubero Calvo.

*Secretario - Coordinador:* Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.

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

## *Consejo de Redacción:*

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Marcos Carreras Carreras, Antonio Fernández Palacios, Mary-Popa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydée Albera Rolón, Emilio Ipiens Martínez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khei Wiebel, Fernando J. Fernández-Blanco, Clemente Martín Barroso, Concepción Mateo Merino, José María Pérez de Tudela y Bueso, Antonio Ramos Dafonte, Jesús Valverde Molina, Dolores Vega Muñoz, Fionio 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 Isafas 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 ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : PABLO SELA HOFFMANN

Alfonso ALVAREZ VILLAR. Juan BENEYTO PÉREZ. Julio BUSQUETS BRAGULAT. José CASTILLO CASTILLO. José CAZORLA PÉREZ. Juan Díez NICOLÁS. Gabriel FLORRAGA. Juan FERRANDO BADÍA. José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ RENÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LENZ STORCH DE GRACIA. Carmelo LISÓN TOLOSANA. Enrique MARTÍN LÓPEZ. Amando DE MIGUEL RODRÍGUEZ. Carlos MOYA. Alejandro MUÑOZ ALONSO. 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 del núm. 42 (enero-marzo)

### Estudios:

- Juan Ferrando Badía : «Las élites».  
Amando de Miguel : «La dimensión educativa de las regiones españolas».  
Carmelo Lisón Tolosana : «Pathos y ethos de la comunidad rural».  
Jesús M. de Miguel : «Un modelo crítico sobre (supuestos) enfermos mentales».  
José Ignacio Wert Ortega : «Estructura y pautas de consumo de información en la España de hoy».  
Juan José Ruiz Rico : «Teoría de los sistemas generales en ciencia política : el debate sobre el sistemismo» (2.ª parte).

### Notas:

Elena Bardón Fernández : «Notas para un estudio sociológico del divorcio».

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

1. Sondeo sobre la imagen de la profesión periodística.
2. Medios de comunicación de masas.
3. Situación económica.

### 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)