

## ESPAÑA

### REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 44-45, 1973-74.

H. ÖKHLER: *Estudio de las diferentes formas de cogestión en Alemania federal.*

El autor se propone precisar la situación en que se encuentra la cogestión al nivel de las Empresas y de las Sociedades. El estudio consta de cuatro partes:

— El primer capítulo se dedica a la cogestión en las Empresas siderúrgicas y mineras.

— El segundo capítulo trata de la cogestión en las Sociedades Anónimas y en las demás Sociedades de capital.

— El tercer capítulo analiza las disposiciones de la nueva ley sobre la Organización de las Empresas.

— En el cuarto y último capítulo se citan los numerosos proyectos de extensión de la cogestión del tipo siderúrgico y minero al conjunto de las grandes Empresas alemanas, así como las tomas de posición de los partidos políticos y de los diferentes medios de la economía alemana ante este problema que perturba seriamente la presente legislatura.

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET: *El descanso de media hora en las jornadas continuadas de ocho horas.*

La pretensión del presente estudio es doble. En primer lugar, intentar aclarar los oscuros términos de la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 14 de febrero de 1962, dictada en ejecución de lo dispuesto en el artículo 42 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de mayo de 1961, que desarrolla lo previsto en el Decreto 1.844/1960, de 21 de septiembre, con objeto de conocer el alcance y virtualidad del beneficio concedido en la citada Orden. En segundo lugar, partiendo de dicho análisis, ofrecer una interpretación distinta de la que hasta el presente se viene ofreciendo respecto a los efectos de la no utilización del descanso por el trabajador, o sea, sobre la posibilidad o no de compensación en metálico de la media hora de descanso no disfrutada.

JUAN MONTERO AROCA: *Notas sobre la historia de la jurisdicción de Trabajo. Parte segunda.*

En la reseña del número anterior comprendimos la referencia a la parte primera de este estudio.

En esta ocasión se examinan los Comités paritarios que nacen fundamental-

mente para reglamentar las condiciones de trabajo y para prevenir y solucionar, por conciliación o arbitraje, los conflictos de trabajo, pero paulatinamente irán ampliando su campo de actuación.

Se exponen los antecedentes y se analiza el Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926 sobre Organización Corporativa Nacional en su incidencia en las facultades jurisdiccionales de los Comités paritarios.

### REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Vol. XXX, núm. 119, julio-septiembre 1975.

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *¿Qué puede aprender la ciencia económica de la crisis actual?*

Ha sido la misma estructura del equilibrio pretérito la que, sometida a las tensiones creadas por tasas de crecimiento como las alcanzadas en las dos últimas décadas, ha provocado la crisis de ese mismo equilibrio. En terminología dialéctica, ha sido la evolución *cuantitativa* del sistema la que nos ha llevado a plantearnos la necesidad de un *salto cualitativo* en el mismo sistema, transformando su estructura. De no efectuarse este salto cualitativo, los futuros crecimientos cuantitativos no serán otra cosa que simple recuperación del tiempo perdido y retraso del parto inevitable. ¿Cuál ha sido la estructura del equilibrio económico vivido en los últimos años? La respuesta hemos de darla a dos niveles diferentes: internacional y nacional.

JAVIER OROSQUIETA: *La "Humanæ Vitæ" como denuncia de las sociedades opulentas.*

Han pasado ya cerca de siete años desde la publicación de la encíclica de Pa-

blo VI *Humanæ Vitæ*, sobre el control de la natalidad. Se acallaron bastante los ecos de la tremenda polémica de opiniones que a escala mundial promovió. Si intentamos hoy volver sobre la misma es, sobre todo, por dos motivos: el primero, porque, en cuanto afecta a las relaciones sexuales de la pareja humana vinculadas por el matrimonio, creemos poder ofrecer una solución madura y liberal, aun dentro de la ortodoxia católica; el segundo, porque en los innumerables comentarios vertidos sobre la *Humanæ Vitæ*, creemos que se han descuidado relativamente sus importantísimos aspectos económicos, sociales y políticos.

P. BENJAMÍN FORCANO: *¿Por qué y cómo regular la natalidad?*

La necesidad de regular los nacimientos, los motivos que existen para ello, el derecho de todo matrimonio a proceder en este punto con razón y responsabilidad, como también los medios que hayan de elegir en cada circunstancia, según lo aconseje la recta razón, son cosas que no deben hacer olvidar un aspecto, que es *decisivo para un cristiano*: la motivación desde donde se coloca para programar y vivir la regulación de la natalidad.

JOSÉ GODOY: *Una socialización a nivel de empresa: el proporcionalismo.*

El proporcionalismo pretende aportar una solución al problema de la marginación y la desigualdad económica. Más que una solución de tipo político, paternalista e demagógico, el proporcionalismo pretende aportar una solución de tipo técnico con base científica. Por eso se sitúa más allá de todo maniqueísmo, donde los ricos son los malos y los pobres los buenos (o al contrario). Parte simplemente del hecho incontrovertible de que todos nos en-

contramos cazados en el mismo lazo histórico, condicionados por un lastre de siglos, que hasta ahora han imposibilitado a la Humanidad para controlar y dominar las leyes económicas.

La empresa proporcionalista se aproxima mucho al tipo de cooperativa en trabajo asociado (no a la cooperativa de comercialización o de consumo). Pretende agrupar en las mismas manos - las manos de los marginados - las rentas derivadas del capital y las rentas derivadas del trabajo. Lo que descubre el proporcionalismo puede parecer «el huevo de Colón». Y precisamente ahí puede radicar su poder desencadenante: en la sencillez de su mecanismo y la viabilidad de su aplicación.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO: *Estructuras en crisis de la familia rural leonesa.*

El autor continúa con el estudio reseñado en los dos números anteriores, refiriéndose ahora a los hijos - número, la gestación, el parto, el bautizo, la salida a misa o purificación— y el *status* y *rol* de los miembros de la familia - del padre, de la madre, de los hijos y de los abuelos -.

J. G.: *Un gran país entre la esperanza y el caos: La India 1975.*

Son tantos y tan impresionantes los impactos que se reciben directamente, por un lado, y a través de la conversación, la lectura y la documentación sobre el terreno, por otro, que no es fácil, después de haber pasado un mes recorriendo y penetrando este alucinante país, poner en orden las ideas.

No obstante, el autor lo intenta a lo largo de los siguientes apartados: del nacimiento, de la vida y de la muerte; del

pan nuestro de cada día; de la escuela; de la sequía; de la democracia, y de la India como empresa universal.

VÍCTOR MANUEL ARBELLOA: *La prensa obrera en España (1920-1923).*

Se dedica el trabajo al análisis de la revista *Vida Socialista*, la que se estima que merece un lugar destacado en la historia de la prensa obrera española. Es una de las más importantes del partido, aun no siendo órgano oficial; una de las más abiertas a la colaboración política y literaria -estamos en plena conjunción republicano-socialista— y una de las más constantes, a pesar de sus tres años de existencia.

REVISTA IBEROAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXIV, núm. 3, mayo-junio 1975.

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

Se expone el régimen del sector agrícola: campo de aplicación, afiliación, cotización, prestaciones, asistencia sanitaria, invalidez -provisional y permanente-, vejez, muerte y supervivencia, prestaciones de protección a la familia, desempleo, servicios sociales, gestión y financiación.

MOACYR VELLOSO CARDOSO DE OLIVEIRA:  
*Tendências atuais da Previdência Social brasileira.*

Se parte de la situación creada por la ley Orgánica de la «Prêvidencia Social» de

1960, analizando los aspectos esenciales de campo de aplicación; de riesgos cubiertos; de financiación y de gestión.

FRANCISCO LAMAS: *Meditación de un médico en torno al hoy del hombre.*

El hombre necesita conducir y guiar su vida con libertad espiritual. Nada es posible para el hombre si no sabe encontrar dentro de sí la disciplina que guía su vida; la norma que oriente la brújula que marque el rumbo de cada día. Perdido el rumbo, vida perdida, y si el hombre ha de salvarse por el amor, tiene que hacer amor del deber, que es obediencia, disciplina y ley.

La consecuencia es que, entre todos, estamos en la obligación de volver a crear la fe dentro del hombre y en la vida misma; es absolutamente preciso tener fe. Hay que gritar la fe en el hombre y en el amor fraterno, y levantando el pecho a la esperanza, esperar, esperar en el sople divino vivificante, y el hombre, si quiere de verdad serlo, debe saber esperar contra la misma esperanza.

AGUSTÍN REBOLLO ALVAREZ-AMANDI: *Las situaciones jurídicas de pendencia en el sistema de la Seguridad Social española.*

Se comienza examinando la naturaleza jurídica del Derecho de la Seguridad Social, contemplando a ésta como servicio público, y a sus entes gestores como integrados en la Administración indirecta institucional. A continuación, se analiza el sistema jurídico de la Seguridad Social, considerando la relación jurídica y las si-

tuaciones jurídicas de pendencia, así como las distintas relaciones jurídicas y su conexión con el sistema de la Seguridad Social. Y, por último, se exponen las distintas posiciones jurídicas del sujeto protegido por dicha Seguridad Social.

Núm. 4, julio-agosto 1975.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN: *La gestión de la Seguridad Social: Análisis de una meta directiva. Erradicación de los comportamientos burocrático y burócrata.*

Se parte de la tesis de Víctor Thompson sobre el doble tipo de comportamiento organizacional; se pasa después a considerar los factores que determinan dichos comportamientos; se ve más tarde cuál es la situación al respecto de los entes gestores de la Seguridad Social, y se finaliza con unas conclusiones que comprenden lo que podría ser el ideario o programa de medidas correctivas organizacionales y de pautas ideales de comportamiento.

CARLOS DEL FESO Y CALVO: *El "principio de congruencia" en su aplicación a las resoluciones de las Comisiones Técnicas Calificadoras.*

El objetivo perseguido es el de realizar un estudio de las materias sobre las que pueden pronunciarse las Comisiones Técnicas Calificadoras, respetando la «congruencia», y ello a la vista de la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las sentencias de 9 de noviembre de 1971 y 3 de octubre de 1972.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

## ALEMANIA

## RECHT DER ARBEIT

Núms. 5 y 6, septiembre-diciembre  
1974.

WEISS: *Sobre la responsabilidad del Jurado de Empresa* (1).

La ley Constitucional de Empresa (BetrVG) establece dos tipos de sanción para las infracciones cometidas por el Jurado de Empresa o sus vocales en el ejercicio de sus funciones: la destitución del vocal o disolución del Jurado por infracción grave de sus deberes legales, y ciertas penas por incumplimiento del deber de secreto. Para Weiss, interesa saber si el Jurado incurre, más allá de estas sanciones antedichas, en algún tipo de responsabilidad por sus decisiones lícitas, adoptadas dentro del marco de sus facultades; tema, advierte de entrada, paradójicamente abandonado por la jurisprudencia al mismo tiempo que frecuentemente abordado por tesis doctorales: ya bajo la anterior BetrVG de 1952 habían puesto de relieve Wolff y Benner que la responsabilidad dependía del grado de «co-gestión», teniendo los supuestos auténticos de ésta en aquella ley un lugar marginal. Por el contrario, en la vigente BetrVG se han visto considerablemente fortalecidos los derechos de co-gestión en materias de personal, el plan social tiene carácter forzoso en las reestructuraciones de la Empresa, y el derecho de impugnación del Jurado contra las decisiones del empleador puede utilizarse en apoyo de trabajadores singulares. El tema a analizar consiste por ello en saber si con tal ampliación ha variado la responsabilidad de

quienes participan en las decisiones empresariales.

Al efecto sólo pueden entrar en consideración los vocales del Jurado, advierte Weiss, ya que el propio Jurado como unidad organizativa no disfruta de capacidad patrimonial y no puede, por tanto, responder: los intentos de responsabilizar a todo el personal, a determinados trabajadores o al propio empleador por la actuación del Jurado, por otra parte, han terminado siendo rechazados, incluso por quienes ven en éste al órgano de un personal con capacidad jurídica limitada. Resuelto el tema, la cuestión siguiente es saber cuándo podemos hablar de una conducta imputable al Jurado, cómo, en definitiva, delimitar los acuerdos con trascendencia jurídica para hacer surgir responsabilidad en quien lo emitió; las discusiones sobre el tema han pecado de ineficacia, pues se han centrado en el causalismo sin parar mientes en la finalidad que tiene la responsabilidad del Jurado: a pesar de esta observación, Weiss aporta muy poco al tema, pues se limita a tomar postura en alguna de las posibles situaciones. Concretamente entiende que imputar al Jurado los daños producidos por una decisión suya que se impuso al empleador mediante declaración complementaria de la Oficina de Mediación o la Magistratura de Trabajo es impensable, pues a lo sumo se produjo un error no relevante a efectos de responsabilidad: tal sería el caso — indica el autor — de la petición al empleador para pasar del salario a tiempo al salario a rendimiento, que ante la negativa de aquél viene autorizado por la Oficina de Mediación y por la Magistratura de Trabajo, y que al ponerse en ejecución provocó un fuerte aumento de salarios, entrando en crisis la Empresa.

(1) Dr. MANFRED WEISS: *Zur Haftung des Betriebsrats*, págs. 289-290.

Se pregunta a continuación el autor si existe un fundamento jurídico específico para esta responsabilidad. De inmediato, las soluciones contractuales quedan fuera de consideración, pues la actuación del Jurado no se funda en el contrato de trabajo. Se hace eco de la opinión de Neumann-Duesberg, quienes basan los deberes del Jurado frente al personal y al empleador en una «relación obligatoria legal y jurídico-social» que ostenta un punto de conexión con la que se produce entre tutor y pupilo; para Weiss, la analogía entre ambas relaciones es tan atractiva como difícil de sostener, pues entre otras cosas, el derecho a indemnización del pupilo frente al tutor en base a los parágrafos 1.789 y 823.2 BGB no encuentra una respuesta paralela en cuanto al Jurado. Otros autores han intentado, igualmente, hallar un fundamento jurídico en el parágrafo 823 BGB, pero sus análisis no satisfacen al autor, que constata su fungibilidad cuando se aplica a la responsabilidad del Jurado de Empresa. Por ello mismo cree más útil analizar algunos aspectos concretos de la eventual responsabilidad de los vocales jurados: entre ellos, cabe destacar la que podría surgir frente al empleador, cuando el Jurado se pronuncia sobre la implantación de jornada reducida, prolongación de jornada, cuestiones salariales, programación de la política de personal y reestructuración de la Empresa: sólo difícilmente cabe pensar — opina el autor — en responsabilizar al Jurado por colaborar en la decisión sobre tales materias.

Como resultado de su estudio, Weiss concluye afirmando la inadecuación de las soluciones ofrecidas por el Derecho de daños individual, puesto que el modelo hacia el cual debe orientarse el tema de la responsabilidad del Jurado no es el del equilibrio de intereses individuales, sino el modelo decisorio que se desprende de la estructura monocrática en la Empresa y que procura tener en cuenta

las necesidades del personal como colectividad; los presupuestos y los efectos de este modelo participativo constituyen por ello los puntos de referencia fundamentales en orden a la responsabilidad del Jurado: la solución sobre el «sí» y el «cómo» de tal responsabilidad es simultáneamente la respuesta sobre la posición del Jurado como representante de los intereses del personal.

ZULEEG: *El Pacto internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales* (2).

La República Federal de Alemania ha ratificado el 23 de noviembre de 1973 el Pacto internacional de 19 de diciembre de 1966 sobre derechos económicos, sociales y culturales, el cual *por sí mismo* no ha entrado en vigor al necesitar treinta y cinco ratificaciones o adhesiones para ello, siendo así que hasta el momento son veinticuatro las producidas. El origen de tal pacto se encuentra en la Declaración de Derechos Humanos de 1948, cuyo carácter meramente programático, antes que internacionalmente vinculante, llevó a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU a planear un doble proyecto de Convenio, sobre derechos civiles y políticos, uno, sobre derechos económicos, sociales y culturales, otro, que fueron finalmente aprobados por la Asamblea General en 1966 con el nombre de Pactos.

Hace Zuleeg a continuación una somera descripción del contenido del Pacto objeto de estudio, entrando a considerar también sus problemas interpretativos. Probablemente la parte más interesante del artículo sea la relativa a los concretos derechos establecidos en el Pacto, y su confrontación con el nivel de condi-

(2) DR. MANFRED ZULEEG (Catedrático): *Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*, páginas 321-332.

ciones laborales legalmente vigentes en Alemania Federal. Y así, se reconoce el derecho al trabajo, con una expresión que podría interpretarse en el sentido de derecho subjetivo individual, aunque peticiones concretas en tal sentido fueron rechazadas en la fase de informes: la imposibilidad fáctica de garantizar a cada trabajador un puesto de trabajo en Estados sin economía totalmente planificada y dirigida, aboga, sin embargo, por una interpretación distinta, pues con toda seguridad los Estados que firmaron el Pacto no tuvieron la intención de alterar sustancialmente el sistema económico para conseguir tal derecho subjetivo. Debe entenderse, en consecuencia, que los Estados signatarios asumen un deber de impulsar una política económica y laboral apta para ofrecer a cada trabajador las máximas posibilidades de obtener un empleo a su gusto: el artículo 6.2 del Pacto se expresa en este sentido mencionando la política de pleno empleo, programas de formación y asesoramiento profesional, etcétera; simultáneamente se reconoce por el Pacto, y esta vez con carácter de derecho subjetivo individual, el de libre elección de puesto de trabajo.

El derecho a condiciones de trabajo justas y adecuadas plantea el problema de establecer qué se entienda por tales. Primordialmente, su aplicación en Alemania consistirá en reconocer el salario legal a trabajadores extranjeros explotados por sus empresarios en base a contratos no autorizados administrativamente: aunque hayan de ser expulsados del país, entiendo Zulecg, tendrán derecho al salario de los días ya trabajados; en cuanto al principio de igualdad de salario para la mujer que desempeña igual trabajo, ha sido reconocido constantemente por la jurisprudencia del BAG, y es hoy Derecho vigente; en general, el salario debe asegurar un mínimo suficiente para el trabajador y su familia. El autor señala algunos distanciamientos existentes entre la

legislación alemana y el Pacto ahora ratificado en las condiciones laborales sobre pausas, tiempo libre, igualdad de oportunidades, etc.

En materia de conflictos colectivos, el artículo 8.1.d del Pacto reconoce expresamente el derecho de huelga, significando un paso en el Ordenamiento alemán, que hasta el momento lo admitía indirectamente en su Constitución. El Pacto, desde luego, garantiza el derecho con la extensión que esté aceptada por el Ordenamiento estatal, por lo que adquiere relevancia sobre todo en cuanto a discriminación; de todas formas, nada sustancial cambia la ratificación del Pacto, siguiendo marginadas las huelgas salvajes, las políticas y las de funcionarios.

STEBUT: *La licitud para implantar jornada reducida* (3).

Las declaraciones de numerosas grandes Empresas, especialmente de la industria automovilística, de que se proponían implantar en los meses venideros jornada reducida, impulsa a plantear el tema de la capacidad individual y colectiva para operar la reducción, así como las facultades administrativas en el mismo sentido.

1. Por vía individual, la jornada reducida puede interesar al empleador incluso en el supuesto de continuar abonando los salarios correspondientes a jornada normal, cuando se produce escasez de materia prima o de energía, o bien a fin de evitar la acumulación de *stocks* invendidos. La jurisprudencia y la doctrina entiende que en estos casos de falta de trabajo decae el derecho al empleo que viene reconocido al trabajador en circunstancias normales, al exonerarse el empleador de

(3) DR. DIRTRICH VON STEBUT: *Die Zulässigkeit der Einführung von Kurzarbeit*, página 332-347.

su responsabilidad por incumplimiento, en base a la inexigibilidad (*Unzumutbarkeit*). El fundamento jurídico de la reducción por vía individual no puede ser el poder de dirección, como se deduce de los párrafos 611 y 615 BGB y de la doctrina del riesgo de empresa: mediante el poder de dirección tiene el empleador únicamente un conjunto de facultades para ir concretando el trabajo que genéricamente se pactó en el contrato individual; sólo cuando el empleador pacta con el trabajador — en el propio contrato o posteriormente — la facultad de reducir jornada, se amplía el poder directivo a este supuesto, aunque sometido siempre a los principios jurídicos de la relación laboral, que limitan los excesos en el ejercicio de las facultades directivas; de esta forma, cae bajo el control judicial el ejercicio abusivo (*willkürlich*) o no conforme a los principios generales del Derecho del trabajo. En especial, la facultad pactada del empleador para implantar reducción de jornada podría en ocasiones valorarse como elusión de las normas sobre denuncia de la relación laboral, concretamente de las referidas a la denuncia modificativa (*Änderungshündigung*) del párrafo 2 KSchG y a los plazos de la denuncia del párrafo 622.3 BGB, nueva redacción, así como las que regulan la intervención del Jurado de Empresa, párrafo 87.1.3 BetrVG, esto último en el supuesto de que la cláusula reconociendo al empleador la facultad de que hablamos se configurara como regulación contractual unitaria, campo donde se reconoce al Jurado un cierto grado de co-gestión.

La imposición por el empleador de la jornada reducida se aproxima fuertemente en sus efectos a la denuncia modificativa plural (*Massenänderungshündigung*), ya que comprende normalmente a todo el personal o, al menos, a una sección de la Empresa; de la misma forma que la denuncia antedicha puede impugnarse judicialmente si no está justificada por ur-

gentes necesidades de la Empresa, una protección similar existe para la reducción de jornada en base al poder de dirección ampliado, como ya se dijo. Por lo que respecta a los plazos de denuncia establecidos por el párrafo 622 BGB, no parecen apropiados para la implantación de jornada reducida, entiende Stebut, el cual sale del posible *impasse* recurriendo a la excepción que permite el propio 622 cuando se regulan en convenio colectivo unos plazos más cortos: si la reducción afecta normalmente a todo el personal o a una sección de la Empresa, consiste realmente en una medida colectiva, pudiendo ser sustituida la protección del 622 BGB para denuncias individuales con medidas protectoras equivalentes de Derecho colectivo, que precisamente encuentra el autor en las del párrafo 87.1.3 BetrVG, exigiendo la intervención del Jurado como presupuesto de eficacia. Ya la jurisprudencia constante ha venido manteniendo que los contratos individuales suscritos por el empleador con todos los pertenecientes a grupos, secciones o categorías de la Empresa implican un fraude a la ley si conducen a una regulación general calificable como medidas colectivas que alteran las condiciones de trabajo y que precisan por ello la intervención del Jurado de Empresa.

2. La reducción de jornada por vía colectiva sugiere algunas cuestiones en torno a su posible concurrencia con la regulación de idéntica materia en pactos de Empresa. Como se recordará, en el Derecho alemán el Jurado no tiene naturaleza sindical, entendiéndose por ello que los pactos de Empresa — acordados entre Jurado y empleador — no tienen naturaleza de convenio colectivo — acordados entre Sindicato y empleadores —. Pero, ante todo, Stebut entra a discutir si las cláusulas sobre reducción de jornada contenidas en un CCS valen como nor-



mas jurídicas y por ello se aplican, no sólo a los adheridos al Sindicato pactante sino a todo el personal, organizado o no; el posible apoyo legal se encuentra en los parágrafos 3.2 en conexión con el 4.1.2 TVG, que consideran normas jurídicas a las cláusulas colectivas referentes a cuestiones de Empresa. Para el autor, dichas cláusulas colectivas que autorizan la reducción de jornada son en todo caso *normas de contenido*, por cuanto influyen sobre la cuantía salarial, y requieren para extenderse a todo el personal una autorización administrativa o la intervención del Jurado; ahora bien: las normas de contenido pueden ser simultáneamente también normas jurídicas. ¿Disfrutan las cláusulas sobre reducción de jornada de este doble carácter, teniendo aplicación inmediata sobre los no sindicados? Para Stebut, el doble carácter falta, pues aquellas cláusulas no pueden considerarse como reguladoras de cuestiones de Empresa en el sentido del parágrafo 3.2 TVG, dado que no deciden la implantación de jornada reducida, sino únicamente autorizan al empleador para hacerlo, por regla general. El Gran Senado del BAG, en S.<sup>o</sup> 29 de noviembre de 1967 entre otras, llega a resultados parecidos cuando afirma que las normas jurídicas de un CCS que regulen el contenido, la celebración o la terminación de las relaciones laborales, necesitan de autorización administrativa para ser aplicadas en perjuicio de los no sindicados.

3. Por último, la reducción de jornada por vía de autorización administrativa, ex parágrafo 19.1 KSchG, se opera cuando el empresario debe despedir a un cierto número de trabajadores, necesitando la autorización de la Oficina de Trabajo estatal cuando pretende efectuarlos antes de un mes; la Oficina de Trabajo puede impedirlos durante dos meses como máximo, autorizando en contrapartida la reducción de jornada si entiende que el

empleador no puede pagar la jornada normal durante este tipo. Ahora bien: si se produjera esta autorización para reducir, surge para el empleador un derecho potestativo cuyo ejercicio puede negociar, es decir, que se trata de una materia contractualmente derogable. Por otra parte, la reducción autorizada administrativamente requiere, además, el consenso del Jurado, pues el acto administrativo permitiéndola no cabe considerarlo como regulación legal excluida de la co-gestión; cabría pensar que el Jurado no debe impedir la reducción de jornada cuando la autoridad administrativa la autorizó, pues parece que hay un interés público a evitar el desempleo y la reducción de puestos de trabajo, pero, en última instancia, esta consideración eventualmente posible no puede enervar las facultades del Jurado expresamente reconocidas por la BetrVG.

NOTTER/BRUNINI: *La situación legal de los trabajadores extranjeros en Alemania y Francia* (4).

Los estudios jurídicos sobre los trabajadores extranjeros en países de Centroeuropa vienen sucediéndose profusamente en estos últimos años, propiciados quizá por el protagonismo asumido por grupos de ellos en algunos conflictos colectivos, y su creciente organización sindical, dentro o al margen de los Sindicatos autóctonos. El interés de este artículo de Notter/Brunini consiste en poner en relación la normativa de dos países tradicionalmente de inmigración: Francia y la República Federal Alemana.

El estudio sigue un método cronológico, observando paso a paso las vicisitudes del

(4) Dr. NIKOLAUS NOTTER (Magistrado) y PIERRE BRUNINI: *Die rechtliche Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland und in Frankreich*, págs. 347-358.

trabajador migrante, y analizando por separado luego obtener unas conclusiones en cada fase. Y así, el acceso de los inmigrantes al mercado de trabajo alemán se verifica legalmente a través de las oficinas de reclutamiento instaladas en los países de origen por el Gobierno alemán, las cuales se regulan por el correspondiente acuerdo bilateral; las oficinas de reclutamiento conceden un visado sin el cual se expone el trabajador extranjero a ser expulsado del país, no siendo factible una legalización *a posteriori*, según ha manifestado repetidamente el ministro del Interior. En Francia, por su parte, la política de inmigración se caracteriza por su versatilidad, a veces liberal, a veces dirigista, variando no sólo año por año, sino incluso según la nacionalidad del trabajador extranjero, pues se favorece a los originarios de antiguas colonias francesas. Los contratos de trabajo se celebran en el país de origen, a propuesta de un empleador francés, por mediación de la Office National d'Immigration, que se rige en tales países por el oportuno acuerdo bilateral; sin embargo, los extranjeros que llegan a Francia sin un contrato de trabajo a la búsqueda de empleo, pueden obtener cuando lo encuentran un permiso de residencia y de trabajo a través del «procedimiento de regulación», seguido, por ejemplo, en 1968, por el 80 por 100 de los trabajadores inmigrantes. A partir de una Orden ministerial de 29 de julio de 1968, no se concede la regularización a los aprendices y eventuales, ni a quienes pretenden trabajar en un sector de actividad considerado por el Ministerio competente como saturado. Asimismo, la ley de 5 de julio de 1972 prevé fuertes sanciones para toda actuación que fomente la inmigración no controlada, a fin de evitar, según Notter/Brunini, la explotación de grupos de trabajadores.

La normativa sobre la estancia del trabajador extranjero en Alemania y Francia es bastante diversa: mientras en Alemania se dificulta la integración gracias a un sistema de rotación temporal, en Francia se reconocen mayores facilidades para la integración del extranjero y su familia, si bien en ambos países disfruta la autoridad administrativa de un amplio margen de discrecionalidad que debilita grandemente la posición jurídica del inmigrante contra posibles abusos en los permisos de residencia.

El Derecho del trabajo se aplica a la relación individual íntegramente en Alemania, a virtud del principio de igualdad de trato establecido por el artículo 3.3 de la Constitución. Claro que la realidad es muy otra, pues los contratos de trabajo suscritos, al menos el primero, suelen ser por tiempo determinado, con lo cual se pone en peligro no sólo la estabilidad en el empleo, sino incluso el permiso de residencia. Estas o parecidas circunstancias legales y reales se manifiestan igualmente en Francia. En cuanto al Derecho colectivo, los extranjeros pueden ser elegidos vocales del Jurado de Empresa en Alemania, bajo la nueva BetrVG, disfrutando también de los mismos derechos sindicales que los nativos cuando se afilian a la Central DGB, que a comienzos de 1973 contaba con unos quinientos mil miembros extranjeros. En Francia, la ley de 27 de junio de 1972 permite la elección de extranjeros para los Comités de Empresa, siempre que sepan leer y escribir la lengua francesa; sindicalmente, por el contrario, no pueden ejercer ninguna función directiva de importancia en los Sindicatos franceses ni ser elegidos delegados sindicales de Empresa, aunque este último queda sometido al principio de reciprocidad.

El resumen final del artículo considera

que en ambos países se manifiesta una inclinación a proteger el mercado de trabajo nacional, limitando el acceso de tra-

bajadores extranjeros y mejorando la situación de los ya residentes en el país (5).  
ANTONIO OJEDA AVILÉS.

## ESTADOS UNIDOS

## MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 98, núm. 6, julio 1975.

JOYANNA MOY y CONSTANCE SORRENTINO:  
*Unemployment in nine industrial nations, 1973-75*. Págs. 9-18.

Los Estados Unidos tienen la más alta tasa de desempleo entre los nueve países más industrializados, aunque los restantes ocho han experimentado un considerable aumento durante la última mitad de 1974 y el principio de 1975. Para darse exacta idea de la magnitud del desempleo, baste señalar que Estados Unidos y Australia tienen los niveles más altos desde el final de la segunda guerra mundial; Francia y Alemania Federal desde 1950 y Japón, que tiene la más baja tasa de entre los citados países, no había alcanzado cifras similares desde 1960.

El presente artículo compara desempleo, empleo y otros indicadores del mercado de trabajo en Estados Unidos en relación con los indicadores de las ocho naciones más industrializadas (\*). A este respecto, los datos más destacables serían:

a) *Estados Unidos*.—La economía norteamericana empezó una nueva fase descendente al final de 1973. Durante el año siguiente, la productividad declinó, los precios aumentaron, los salarios reales disminuyeron (*real*

*earnings fell*) y el desempleo subió. En enero de 1975, la tasa de desempleo, la más alta habida en todo el período postbélico, ascendió al 8,2 por 100, con un total de 7,5 millones de personas desempleadas. Además, en marzo de 1975 la duración media del desempleo era de once semanas, dos más que en marzo de 1974. A esta deteriorada situación, habría que añadir el aumento de número de personas trabajando *part-time* por razones económicas: 3,8 millones en febrero de 1975 frente a los 2,5 del año 1973. La principal medida adoptada ha sido la aprobación de la *Emergency Jobs and Unemployment Assistance Act* que destina cuatro billones de dólares a incrementar los trabajos en el sector público y extender los beneficios del desempleo (veintiséis semanas al año).

b) *Canadá*.—En el tercer trimestre

(5) Otros artículos aparecidos en estos dos números de la *RdA*: Dr. MANFRED LIES (Catedrático): *Die Schutzbedürftigkeit arbeitnehmerähnlicher Personen* (La necesidad de protección de los cuasitabajadores), págs. 257-269; Dr. BENNO NATZEL (Abogado): *Zur Mitbestimmung bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit* (Sobre la co-gestión en la humanización del trabajo), págs. 280-284; Dr. HEIDE PFARR y Dr. MICHAEL KITTNER: *Solidarität im Arbeitsrecht* (Solidaridad en Derecho del trabajo), págs. 284-295; Dr. KURR BRAUN (Abogado): *Höhepunkte arbeitsrechtlicher Entwicklungen in den USA im Jahre 1973* (Puntos fundamentales del desarrollo jurídico laboral en USA durante 1973), págs. 295-301; Dr. HILDEGARD WASCHEK: *Kollektive Arbeitsbeziehungen in Belgien* (Relaciones laborales colectivas en Bélgica), págs. 358-362.

(\*) Vid. la misma temática en *Monthly Labor Review*, junio 1972, págs. 29-33, y enero 1974, págs. 47-52.

de 1974 los efectos de la inflación y de la recesión existente en Estados Unidos y países de Europa occidental se transmitieron a Canadá, cuya tasa de desempleo conoció de nuevo los mismos niveles que había tenido durante el período de crisis energética. En 1975 la situación ha empeorado, y así, mientras en diciembre de 1974 la tasa de desempleo era del 6 por 100 con un total de 587.000 desempleados, en marzo de 1975 las cifras fueron, respectivamente, de 7,3 por 100 y 719.000.

c) *Australia*.—En 1972 su tasa de desempleo era del 1,9 por 100. En 1974 se cifraba en 2,2 por 100.

d) *Japón*.—Desde 1960, la tasa de desempleo en este país ha sido la más baja de todos los países industrializados: inferior al 2 por 100. Sin embargo, el embargo del petróleo por los países árabes en 1973 alteró la situación. Con todo, las cifras son realmente bajas: 1,4 por 100 en 1974. El año 1975 puede traer un empeoramiento, de lo que es significativo el hecho de que 3.800 compañías hayan anunciado reducciones de plantillas o suspensiones temporales de trabajo que afectarían a 225.000 trabajadores.

d) *Francia*.—El desempleo creció moderadamente durante 1973 y los tres primeros trimestres de 1974. Durante el último trimestre de 1974, la tasa de paro aumentó como consecuencia de las medidas de tipo antiinflacionario adoptadas por el Gobierno. En marzo de 1975, la tasa se encontraba en el 4,9 por 100. Las medidas gubernamentales más importantes han sido: control de la emigración y aumento de la cuantía y duración de las prestaciones por desempleo (90 por 100 del salario real durante un año).

e) *Alemania Federal*.—En 1973 el Gobierno alemán adoptó medidas fiscales y monetarias al objeto de combatir la inflación. El resultado fue un

incremento del desempleo que alcanzó, en términos porcentuales, el 1 por 100, cifra desconocida desde hacía largo tiempo. A partir de este momento el desempleo siguió aumentando, hasta colocarse en un 3,2 por 100 en marzo de 1975. Por otra parte, también se incrementó el total de trabajadores a tiempo parcial (de 300.000 en 1973 a 975.000 en febrero de 1975). El control de la emigración y el fomento de las inversiones públicas han sido medidas para mejorar el mercado de trabajo. Con todo, los más perjudicados son los trabajadores extranjeros, cuya tasa de desempleo alcanza el 16 por 100.

f) *Gran Bretaña*.—La crisis energética afectó muy directamente a la economía inglesa, cuyas tasas de inflación y desempleo se incrementaron. No obstante, en 1975 se ha apreciado una cierta reactivación, que puede observarse en la disminución de la ratio *vacancy-to-unemployment* (del 0,8 al 0,5 por 100).

g) *Italia*.—En 1973 la tasa de desempleo en Italia era del 3,8 por 100, que descendió al 3 por 100 en el primer trimestre de 1974, para de nuevo incrementarse hasta el 3,4 por 100 a finales del mismo año. A juicio de los autores, tal vez la razón haya de encontrarse en la vuelta de los trabajadores que habían emigrado.

h) *Suecia*.—Desde 1973 la tasa de desempleo en Suecia ha estado disminuyendo hasta alcanzar la cifra, para el primer trimestre de 1975, del 1,6 por 100.

o o o

Otros artículos del presente número son: «Productivity and cost in the private economy, 1974», de Jerome A Mark (páginas 3-8) e «Introducing price indexes for railroad freight», de Carolyn S. Fehd.

Vol. 98, núm. 7, julio 1975.

DANIEL E. JACO y GEORGE L. WILBER:  
*Asian Americans in the labor market.*  
Páginas 33-38.

Las minorías raciales en Estados Unidos han tenido tradicionalmente escasa participación en el mercado de trabajo, así como tasas de desempleo más elevadas que las de la mayoría blanca. Sin embargo, contrariamente a lo que sucede con minorías más numerosas y tal vez más «visibles» —negros y personas de origen español—, los americanos de origen asiático parecen tener más éxito en relación con el empleo. El presente ensayo examina la situación de éste grupo racial (1,5 millones), con datos de 1970. Los datos básicos a retener serían:

a) *Características generales.*— Los americanos de origen asiático (en adelante AA) se concentran en áreas urbanas del Oeste de Estados Unidos y su nivel educativo es alto. La estructura de la población difiere según el subgrupo de que se trate: japoneses, chinos o filipinos. Los primeros se concentran básicamente en California, tienen mayor número de mujeres que hombres y sus componentes son relativamente viejos; los chinos tienen el más alto porcentaje de residencia en ciudades (97 por 100) y de graduados superiores; los filipinos se resencian, en importante número, en zonas rurales (13 por 100).

b) *Edad.*—Debido a que la edad puede influir decisivamente en la participación del mercado de trabajo y

del desempleo, las diferencias en la composición de la edad afectan a los diversos índices. Por lo que concierne a la estructura de edades por subgrupos, el más joven sería el filipino (26,2 por 100) y el de mayor edad el japonés (32,3 por 100).

c) *Distribución de empleo.*—El subgrupo que tiene una distribución de empleo más parecida a la mayoría blanca es el japonés. Los chinos tienen mayor proporción de *white-collar workers*, residenciados básicamente en trabajos de dirección, administrativo y de venta.

d) *Variaciones regionales.*—Los Estados en los que hay mayor número de AA son California y Hawai, siguiendo Illinois y Nueva York. Atendiendo a las regiones, el mayor índice de desempleo se da entre los japoneses de Washington (2,8 por 100), entre los chinos en California (4,0 por 100) y entre los filipinos en Washington igualmente (13,2 por 100). Los índices más bajos, respectivamente, en Hawai (1,4 por 100), Sur (1,8 por 100) e Illinois (2,8 por 100).

\* \* \*

Otros artículos de este número son: «Employment Cost Index: measure of changes in price of labor», de Victor J. Sheifer (págs. 3-12); «Investment in human capital and black-white unemployment», de Curtis L. Gilroy (págs. 13-21), y «Productivity and unit labor cost in the U. S. and abroad», de A. Capdevielle y A. Neef (págs. 28-32).—FERNANDO VALDÉS DAL-RE.

## FRANCIA

## DROIT SOCIAL

Núm. 9-10, septiembre-octubre 1973.

Constituye el número que comentamos una edición especial dedicada a un tema monográfico: «La formación profesional permanente».

Jean-Michel Belorgey, alto funcionario de la Secretaría General del Comité Interministerial de Formación Profesional y Promoción Social, realiza la introducción, en la que perfila el campo de estudio en el que se mueven los diversos colaboradores de este número en sus respectivas aportaciones.

Sistemáticamente la edición aparece dividida en cinco partes, cada una de ellas dedicada a un aspecto específico del tema general objeto de estudio, y que son las siguientes:

- 1.<sup>a</sup> El derecho a la formación profesional.
- 2.<sup>a</sup> La formación profesional y la Empresa.
- 3.<sup>a</sup> La formación profesional y las relaciones sociales.
- 4.<sup>a</sup> La formación profesional y la Escuela.
- 5.<sup>a</sup> Algunos sectores especiales.

*El derecho a la formación profesional:*

Jean-Jacques Dupeyroux aborda el estudio de la que llama «Licencia para formación» (la expresión francesa original *congé de formation* es, sin duda, más expresiva), licencia que no es otra cosa que el derecho individualmente reconocido a cada trabajador por la ley de 16 de julio de 1971 de ausentarse del trabajo

durante un determinado período de tiempo para adquirir una formación específica, ya sea tendente al perfeccionamiento de su actividad profesional (*recyclage*), o destinada al aprendizaje de un nuevo oficio.

Jean-Marie Luttringer escribe sobre «Garantía del empleo y derecho a la formación: los cursos preventivos». El autor clasifica los supuestos de formación profesional previstos por la ley de 16 de julio de 1971; en supuestos que afectan a trabajadores titulares de un empleo; supuestos que afectan a trabajadores en desempleo, y supuestos que afectan a trabajadores sobre quienes pesa una amenaza de despido colectivo, o a quienes dicho despido les ha sido ya comunicado. Fija su atención sobre este último supuesto, analizando las medidas que se desprenden de la ley de 16 de julio de 1971 y disposiciones concordantes que tienden a garantizar «un cambio de actividad, ya sea en la misma Empresa o en otra distinta», a los trabajadores amenazados de cese en sus empleos (por motivos de crisis o reconversiones industriales).

Bernard Pasquier desarrolla como tema de estudio «La información de los trabajadores sobre la formación profesional» en unas reflexiones que constituyen una síntesis provisional de las realizaciones y estudios efectuados por los miembros del Departamento de Formación Permanente del Centro Nacional de Información para el Progreso Económico (CNIFE), del que es director.

*La formación profesional y la Empresa:*

Jean-Claude Mouret y Jean-Louis Bouchet son autores del estudio titulado

«Gestión de personal y formación permanente», en el que encuadran la que llaman subfunción de formación dentro del conjunto de la genérica función de personal (concebida ésta como «gestión de recursos humanos» dentro de la Empresa) y se hacen eco de la importancia creciente que los asuntos de personal van adquiriendo en el seno de las Empresas.

Maurice de Montmolin aborda el tema de las relaciones entre «Formación y organización en la Empresa». Establece las distinciones entre organización general-organización del trabajo y entre formación profesional-formación de perfeccionamiento, precisando al propio tiempo las interrelaciones e influencias recíprocas que se producen entre organización y formación.

#### *La formación profesional y las relaciones sociales:*

Jean Lavergne —«Formación y relaciones profesionales»— se ocupa de analizar una acusada característica de la ley de 16 de julio de 1971, consistente en insertar la materia referida a formación profesional en el marco de las relaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

Roger Faist, en su estudio «Los trabajadores y la formación» afirma que en su estadio actual de desarrollo el derecho a la formación reconocido a los trabajadores es aún, con mucho, un derecho formal. Obviamente, dicha situación debe cambiar, y es precisamente tarea prioritaria de las organizaciones sindicales el imponer la negociación a nivel de Empresa o sector para lograr una mayor efectividad de dicho derecho.

Jean Dubois en su artículo titulado «¿Motivar a los trabajadores para la formación?» llega a la conclusión de que a los trabajadores no puede motivárseles para la formación más que puede motivárseles para otras cosas. En realidad —afirma— sólo pueden motivarse ellos

mismos, motivación que normalmente obedece a la perspectiva de ver incrementado su poder sobre lo que les rodea —máquinas, organización, Empresa o Sociedad—.

Jean-Michel Belorgey estudia la que él llama «institución más original» configurada por la ley de 16 de julio de 1971 y sus disposiciones de aplicación: «Los fondos para prestaciones de formación», que define como «organismos habilitados para reunir fondos y utilizarlos para cubrir las necesidades de formación de las Empresas asociadas y/o de los trabajadores de estas Empresas».

Cierra esta parte Paul Harvois con un estudio titulado «Formación profesional, formación general y promoción colectiva: El papel de las asociaciones voluntarias».

#### *La formación profesional y la Escuela:*

Componen esta parte cuatro artículos, destinados todos ellos a analizar, desde perspectivas diversas, las interconexiones y mutuas relaciones existentes entre educación en general y formación profesional. Dichos artículos son debidos a James R. Gass («Formación y evolución del sistema educativo»); Jean-Claude Salomon («Formación permanente y servicio público de educación»); René Passet («La educación permanente en la Universidad») y Guy Metais («Formación permanente y diploma de estudios»).

#### *Algunos sectores específicos:*

Tiene por objeto esta última parte el estudio de los problemas que plantea la formación profesional en algunos sectores, caracterizados bien por la referencia a trabajadores extranjeros (Pierre Demondion: «Formación profesional e inmigración»), por ciertas peculiaridades de la actividad profesional que se contempla

(André Burgos e Yves Chemarin: «Formación y estatuto en las profesiones del sector sanitario y social»), o por el carácter público de la misma (Guy Raffi: «La formación profesional permanente en la función pública»).

Núm. 11, noviembre 1973.

### *Derecho económico y profesional:*

En un trabajo titulado «Las Sociedades de desarrollo regional», Pierre Poplu reflexiona sobre este tipo específico de Empresas, que constituyen una institución creada en 1955 que tiene por objeto «favorecer la revalorización de las regiones afectadas de subempleo y de un desarrollo económico insuficiente».

En su artículo el autor se plantea el interrogante de si dichas sociedades de desarrollo regional (S. D. R.) han cumplido los objetivos previstos en sus normas de creación (Decreto de 30 de junio de 1955 y normas de desarrollo); pero antes, dado que —en sus palabras— «la institución continúa siendo mal conocida», nos describe su estatuto jurídico, su objeto y sus medios de actuación.

Las S. D. R. son las «Sociedades francesas por acciones que tengan por objeto exclusivo concurrir, bajo la fórmula de participación en el capital, a la financiación de Empresas industriales en las regiones afectadas de subempleo o de un desarrollo económico insuficiente» (artículo 1.º D. citado), siempre que las mismas cumplan una serie de requisitos, mencionados en la norma, referidos a capital mínimo desembolsado, porcentaje de participación en las Empresas promovidas y nombramiento de un delegado gubernativo. Las S. D. R. obtienen a cambio de su participación en el desarrollo regional determinados beneficios, principalmente de orden fiscal.

«La situación económica» es enfocada

por Alfred Sauvy desde el prisma ineludible de la inflación, signo dominante de la época presente. Analiza quiénes son las víctimas de este fenómeno económico, que «tienen un carácter común: seres débiles, no organizados, no defendidos, e incluso, con frecuencia, no conscientes». Los más afectados son obviamente los perceptores de rentas fijas; los más favorecidos, por el contrario, son los deudores y, entre ellos, en lugar preferente el propio Estado.

Paralelamente pasa revista a otros problemas económicos y sociales: el interés negativo del capital, la estabilidad del empleo, devastación de la naturaleza, etc.

### *Trabajo:*

Gérard Lyon-Caen estudia, en colaboración con M. C. Bonnette, «La reforma del despido por la ley de 13 de julio de 1973». Comienzan afirmando que «una ley referente al despido, de la que la prensa ha hablado durante todo un año, no puede ser tratada a la ligera». En su opinión, la importancia de la materia regulada (la privación del empleo mediante el despido) no se hace compatible con una mera exégesis de la ley, que compare el nuevo texto con el derecho precedente. Dicha exégesis debe ir precedida de un análisis sociológico e incluso filosófico de la reforma. A este quehacer se dedica por los autores la primera parte del estudio, comprendida bajo el epígrafe general de «Filosofía y Sociología de una reforma», en la que se analizan: I. El procedimiento de elaboración de la ley, es decir, la técnica legislativa. II. El fundamento de la norma (en su mayor parte «signo de supervivencia de una mentalidad ligada a los primeros tiempos del capitalismo»). III. Las opciones realizadas por el legislador (que «testimonian el espíritu conservador de la reforma», en cuanto la ley de 13 de julio de 1973 deja subsistente el



derecho unilateral y previo de despido por parte del empresario).

La segunda parte se dedica al «Comentario analítico de la reforma», que se esquematiza como sigue:

I. El estudio del procedimiento prejudicial, que abarca dos fases: A) La fase de discusión, que en el espíritu de los redactores de la ley supone la instauración de una fase «de reflexión y de diálogo», que precede a la toma por el empresario de cualquier decisión de despido. Esta fase se refleja en el artículo 24,1 de la ley que establece: «El empresario o su representante que trate de despedir a un trabajador debe, antes de tomar tal decisión, convocar al interesado mediante carta certificada indicándole el objeto de la convocatoria. En la entrevista el empresario está obligado a comunicar (al trabajador) el motivo o los motivos de su decisión y a oír las explicaciones del trabajador». B) La segunda fase se refiere a la notificación del despido, que según establece el artículo 24, m), debe realizarse «mediante carta certificada con acuse de recibo», siendo la fecha de presentación de dicha carta la que «fija el punto de partida del plazo de preaviso». Esta formalidad estaba ya prevista en el antiguo artículo 23, pfo. 3.º, del libro I del Código de Trabajo, habiéndose interpretado por la jurisprudencia que su exigencia no es *ad validitatem* sino *ad probationem*, interpretación que, dada la identidad de textos legales (antiguo y reformado) parece lógico pensar que seguirá manteniéndose por los Tribunales.

II. El análisis del papel del juez en el control de las causas de despido. Análisis que se desdobra en: A) El estudio de la carga de la prueba (carga que ha llegado a afirmarse por los creadores de la ley que no recae ni sobre el trabajador ni sobre el empresario, sino sobre el propio juez). B) La apreciación por el juez

de la realidad y gravedad de las causas de despido.

III. Las sanciones legales que se comprenden: 1.º Del incumplimiento del procedimiento establecido, que comporta, de un lado, que el Tribunal obligue al empresario a dicho cumplimiento y, de otro, que le condene a pagar al trabajador una indemnización no superior a un mes de salario. 2.º De la inexistencia de razones de fondo, es decir, inexistencia de causa justa de despido, en cuyo caso el Tribunal «puede proponer la reintegración del trabajador en la Empresa con mantenimiento de sus derechos adquiridos». En caso de que cualquiera de las partes rehuse esta reintegración, el Tribunal otorgará al trabajador una indemnización «que no puede ser inferior a los salarios de los seis últimos meses (y que) es debida sin perjuicio, en su caso, de la indemnización prevista en el artículo 24, g) (indemnización por despido).

Jacques Audibert escribe sobre «La movilidad de la mano de obra», que en Francia se encuadra entre «la extrema fluidez de los trabajadores americanos» y la «inmovilidad de la mano de obra japonesa».

Cierran esta sección la transcripción de un dictamen del Consejo de Estado, de 22 de marzo de 1973, que considera «los poderes del ministro en materia de extensión de convenios colectivos que derogan normas de orden público» y los habituales comentarios sobre *jurisprudencia* (Jean Savatier) y *la situación social* (Guy Caire).

#### *Seguridad Social:*

André Armengaud nos brinda unas «Sugerencias para una reforma financiera equitativa y equilibrada de la Seguridad Social».

René Bonnet e Yves Saint-Jours comentan la *jurisprudencia reciente* en la materia. JESÚS M. GALIANA MORENO.

## I T A L I A

LA RIVISTA ITALIANA  
DI PREVIDENZA SOCIALE

Año XXVII, núm. 2, marzo-abril 1974.

ALFONSO LUCIANI: *Notazioni sulla indisponibilità dei diritti previdenziali*. Páginas 153-166.

La jurisprudencia admite la transacción y la renuncia de los daños por omisión o irregular pago de las cuotas de Seguridad Social, según el artículo 2.113 del Código civil, en cuanto que la transacción tiene en cuenta las consecuencias patrimoniales de la falta o irregular pago de las cuotas empresariales, y no la existencia de la obligación de previsión social, consecuencia de la relación de trabajo.

Se analiza detalladamente qué derechos son renunciables y cuáles no. La obligación del empresario de pagar las cuotas de Seguridad Social no puede desaparecer por ningún pacto, pues sería nulo por efectos del artículo 2.115 del Código civil. Sin embargo, podrían ser admisibles los actos de disposición sobre las consecuencias patrimoniales de la falta o irregular pago de las cuotas, y se aplicaría el artículo 2.113 del Código civil.

La jurisprudencia ha creído que sólo cuando no exista automaticidad de las prestaciones, el incumplimiento del empresario determina una lesión del derecho a la prestación, y puede constituirse una relación directa de obligaciones entre el empresario y el trabajador y surgir la posibilidad de eventuales transacciones y renunciaciones.

El autor explica qué entiende por indisponibilidad jurídica y dice que el artículo 2.115 del Código civil es una norma imperativa e inderogable, pero de ello no

se deduce la indisponibilidad del derecho en materia de previsión social: dentro de esta materia, en especial entre los derechos del trabajador, podría hablarse de indisponibilidad legal, porque la ley tutela determinados intereses y une a sus titulares los bienes objeto de los derechos.

La relación jurídica de previsión social tiene naturaleza pública. En todos los derechos de previsión social hay una coincidencia entre indisponibilidad de los derechos e inderogabilidad de las normas de la cual derivan.

Se piensa que el artículo 2.116, 2, del Código civil es aplicable para la protección de la invalidez, vejez y supervivencia, porque, no obstante el principio de parcial automaticidad de las prestaciones de previsión social, es posible que el trabajador no consiga obtener la pensión o ésta sea inferior a la debida. El derecho al resarcimiento del daño es personal e intransmisible como el derecho a la pensión. La norma prevé una responsabilidad legal con caracteres propios que la diferencian de la contractual y extracontractual —su acción no está sujeta a prescripción—, en cuanto el resarcimiento del daño sustituye a la pensión de vejez o invalidez que son imprescriptibles.

Por otra parte, las leyes especiales establecen expresamente que los derechos de previsión social están sujetos a prescripción, a excepción del derecho a pensión que a falta de una específica norma, se ha pensado que es indisponible a consecuencia de su imprescriptibilidad.

La aplicación de la prescripción, figura que opera también en el ámbito del Derecho público, no está en contraste con el concepto del derecho de previsión social ni con su finalidad, en cuanto afecta no al derecho del asegurado a la prestación de previsión social, ni al derecho del

Instituto a percibir las cuotas empresariales, sino al derecho de cada cuota de pensión no cobrada y no pagada.

F. BLANDA: *Il concetto giuridico di accessorietà e complementarietà, e le sue applicazioni nelle leggi previdenziali*. Páginas 166-178.

Los términos - accesoria y complementaria - sustancialmente sinónimos expresan en su acepción común una relación de correlación e interdependencia como la que existe entre el todo y su parte.

Los efectos que produce su aplicación en la legislación de previsión social son diferentes por el fin que cada norma persigue. Aquí, se examinan estos conceptos en la normativa del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, analizando separadamente el sector industrial, el agrícola, la tarifa de los premios INAIL y el encuadramiento de las categorías de la Empresa en la Caja Unica de Prestaciones Familiares.

La exigencia de determinar si una actividad laboral ha de considerarse accesoria de la actividad principal de la Empresa y la necesidad de adoptar para ello un único criterio discriminador, nos lleva al examen de otras fuentes normativas, en el ámbito del Derecho del trabajo; así el autor expone la normativa del trabajo extraordinario, del contrato de trabajo a tiempo determinado, la determinación de la «unidad productiva», que afecta a la constitución de los representantes sindicales.

En definitiva, no resulta una definición jurídica del término «accesoria» o sinónimos: complementaria, conexión, subsidiariedad, que no sea la de uso común y literario. Hay un único criterio de determinación en los supuestos normativos que se han ejemplificado significativamente aunque de manera incompleta.

La interpretación, extensiva o restringida, que se quiere dar al concepto, el significado que se entiende atribuir en sentido técnico o económico, objetivo o subjetivo, implica efectos distintos, en relación al empresario y al trabajador, en caso de que una Empresa ejerza una actividad plural.

Los criterios comúnmente adoptados para diferenciar lo principal y lo accesorio son los de la normalidad y la preferencia. Según el primero, es actividad accesorio la que es afín a la actividad principal, de la cual es la natural continuación y el necesario complemento. El segundo, criterio empírico, utiliza una valoración de tipo cuantitativo en la determinación y la distinción de una actividad empresarial plural.

Por sucesivas exclusiones se puede llegar a determinar el carácter accesorio de una actividad productiva, que se caracteriza por su interdependencia estructural, funcional y administrativa. Por eso, la falta de autonomía e interdependencia de la actividad principal son los elementos informadores de un único criterio para determinar si una actividad laboral tiene carácter accesorio o complementario. Es decir, debe existir un elemento negativo (falta de autonomía) y otro positivo (interdependencia).

F. P. ROSSI: *Il dirigente d'azienda nella tutela previdenziale del lavoro subordinato*. Págs. 178-187.

El derecho de previsión social de los «dirigentes de Empresa» más que una clarificación conceptual de este trabajador parece ofrecer elementos de comprobación sobre la validez de la afirmación según la cual «es dirigente el trabajador subordinado que desarrolla, también de hecho, una función de coordinación principal y responsable en la organización del trabajo».

Por tanto, todo trabajo subordinado es-

tá hoy comprendido, sin ninguna discriminación, en el sistema jurídico de previsión social, lo que significa la superación de históricas valoraciones socio-políticas que habían excluido del campo asegurativo a algunos trabajadores.

Con el mismo criterio piensa el autor que se puede clarificar la confusión entre lo que es peculiar del papel y función de los dirigentes en el campo de la producción y del trabajo y aquello que es consecuencia de exigencias sociales que van más allá de una estricta política de categorías profesionales.

El criterio de distinción entre el dirigente subordinado y el que no lo es, está en que la tutela de previsión social es necesaria para el primero.

La representación del dirigente de Empresa en los órganos de los Entes de previsión social no puede realizarse de acuerdo con los principios del Derecho privado, ni con la incierta fórmula de la representación de intereses que expresa más aspectos interindividuales que la verdadera esencia de la participación designada por la actividad de los colegios profesionales.

Si se quiere comprender el verdadero significado de la participación a través de las organizaciones profesionales en la vida administrativa y en la actividad gestora de los sujetos públicos, hay que ir a la realidad constitucional.

La presencia de los dirigentes de Empresa en los órganos de los Entes de previsión social traduce la efectividad jurídico-constitucional de la participación de los trabajadores en la organización política, económica y social del trabajo, y al mismo tiempo constituye la expresión legal del reconocimiento de la existencia, en la realidad de una distinción en la categoría general de los trabajadores subordinados. Se trata de una distinción de tipo funcional. El dirigente de Empresa es un trabajador subordinado pero con la peculiaridad de que la importancia cuali-

tativa de su fuerza productiva que contribuye al desarrollo democrático de la sociedad, lo coloca por encima y fuera de cada grupo de tipo sectorial o de corporación profesional, mientras que, por otra parte, les da derecho a participar en el sector de la previsión social más que como portador de intereses colectivos como efectivo animador de la eficiencia y de la funcionalidad de los Cuerpos productivos del país.

Proyecta su representación de la categoría en la organización democrática de algunos servicios públicos esenciales; esta constitución no puede dudarse donde se considere la relación intercurrente entre Sindicato designante y sujeto designado como una relación de «identificación orgánica externa», una relación a través de la cual el Sindicato introduce en el órgano colegiado el interés colectivo de la categoría profesional que representa. Se habla así sólo por claridad conceptual y no por que se quiera adoptar una postura ecléptica, queriendo con tal proposición expresar más enérgicamente la unidad de función de dos distintas posiciones, que se unifican en el intento de proteger el interés colectivo representativo.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

## RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Año XXVI, núm. 4, octubre-diciembre 1974.

NICOLA SANDULLI: *Lo sciopero economico e lo sciopero politico nella giurisprudenza costituzionale* (Parte seconda). Páginas 447-461.

La Corte constitucional dictó en 1974 dos sentencias sobre la huelga política, importantes en el actual contexto histórico italiano. Se ha dicho que estas dos sentencias —núm. 1 y núm. 290—, especialmente la segunda, han trazado un camino decisivo, de ahí la razón de su es-

tudio. Este se hace tomando en consideración la jurisprudencia constitucional en materia de huelga.

En la sentencia número 1 la Corte ha declarado sin fundamento dos quejas que fueron interpuestas en providencias separadas. El objeto de la primera está representado por los artículos 15 y 28 del Estatuto; el de la segunda sólo por el artículo 28. La razón de esta falta de fundamento es que el Estatuto de los trabajadores tutela la huelga sólo cuando ésta se puede considerar legítima.

La sentencia número 290 fue dictada con motivo de una huelga de protesta. Según el pretor «entre los fines de la tutela económico-social propios del derecho de huelga no podrían dejar de estar incluidos los de contenido político, pues cada expresión política responde a una determinada dirección político-normativa que puede traducirse en una condición de progreso o de regresión de la clase trabajadora». De ahí la compatibilidad de la huelga política con el artículo 40 de la Constitución, que consagra el derecho de huelga y la ilegitimidad del artículo 503 del Código penal, el cual castiga la huelga política. La Corte ha declarado la «ilegitimidad constitucional del artículo 503 del Código penal en la parte en que castiga la huelga política, que no esté dirigida a subvertir el ordenamiento constitucional, o a impedir u obstaculizar el libre ejercicio de los poderes legítimos en los cuales se expresa la soberanía popular».

El autor cree que puede servir para esclarecer el tema, un examen de la jurisprudencia de la Corte en materia de huelga, y así va analizando una serie de sentencias anteriores a 1974.

En la sentencia número 123, de 1962, por primera vez fueron diferenciadas otras figuras de huelga económica de la contractual; dirección que ha vuelto a continuar la sentencia número 1 de 1974. Es importante porque no sólo afirmó la licitud de la huelga contractual, la de los trabaja-

dores públicos, sino también la licitud de al huelga de solidaridad.

La sentencia número 141 de 1967, que se ocupó de la compatibilidad constitucional de la configuración como delito del cierre por «protesta», consolidó la orientación marcada en la sentencia anterior.

En la sentencia número 31, de 1969, la Corte permite que la huelga sea «instrumento para la consecución de los bienes económicos-sociales que el sistema constitucional une a las exigencias de tutela y desarrollo de su personalidad», con ello afirma el intento del artículo 40 de ratificar la interpretación dada en la sentencia número 123, sobre el ámbito de los límites del derecho de huelga.

Una vez terminado este análisis entra en el de averiguar las novedades de las dos sentencias de 1974.

La sentencia número 1, de 1974. Las reivindicaciones de los trabajadores a través de la huelga deben estar contenidas en el ámbito de la materia comprendida en el título III de la parte primera de la Constitución. Esta sentencia — era una huelga «para la reforma» — es la primera declaración de la Corte referente no a la huelga como delito sino a la huelga en el ámbito de la relación de derecho privado entre trabajador y empresario. Reafirma la legitimidad de las huelgas extracontractuales para tutelar «los intereses de los trabajadores» que tienen protección en el título III. Sin embargo, no se protege aquella huelga de los trabajadores que sin estar unidos a dichos intereses se efectúe con objeto de incidir en la dirección política del país.

Por tanto, existe una huelga por reivindicaciones contractuales, que es legítima, una huelga política no ligada a los intereses de los trabajadores, que es ilegítima; y una huelga extracontractual en defensa de dichos intereses, ésta, que según las circunstancias puede también ser política, está reconocida implícitamente como legítima en la sentencia citada.

En cuanto a la sentencia número 290, de 1974, también estudia los problemas que deja sin resolver. Según el pretor de Monfalcone en el actual contexto histórico serían ilegítimas no sólo las huelgas para defender los intereses de los trabajadores, según los artículos 35, 38, 45 y 46 de la Constitución, sino también para defender los intereses del artículo 3.º Por eso no podrían dejar de ser tutelados por la huelga los políticos. De ahí derivaría la ilegitimidad constitucional del artículo 503 del Código penal en la parte relativa a la huelga política. Son discutibles las razones que llevan a la exclusión de la punibilidad de la huelga política cuyo ejercicio la Corte continúa pensando que no constituye un «derecho» del empresario.

Después de esta sentencia permanece la distinción entre huelga política, económica y contractual.

Las consecuencias prácticas de esta sentencia son mucho menores que lo que podía parecer en un primer momento; pues el trabajador que toma parte en una huelga corre el riesgo de perder su puesto de trabajo, además en un período como es el nuestro de fuerte desocupación. Es necesario reconocer como punto innegable a su favor, la abolición de la pena de detención, sanción anacrónica prevista para los que promovían y participaban en una huelga política.

Esta sentencia, en su parte final, al ocuparse de las excepciones a la licitud de la huelga, después de haber legitimado la huelga política, parece que ha tenido escrúpulos, expresados en términos muy confusos.

MARIO D'ONOFRIO: *Questioni di legittimità costituzionale sollevate nel 1974 su norme del lavoro* (Parte seconda). Páginas 461-588.

El autor hace un extracto de las providencias que los jueces ordinarios y especiales han enviado a la Corte constitu-

cional de querellas «no manifiestamente infundadas», bajo el perfil constitucional, relativas a las materias de trabajo y Seguridad Social. Intenta hacer un cuadro completo de las observadas en 1974, mostrándolas literalmente aunque con algunas observaciones propias; en algunas materias hay una remisión constante al artículo 3.º de la Constitución, que continúa siendo clave para resolver las dudas de constitucionalidad sobre las normas de la legislación ordinaria.

Sistematiza el trabajo en varias partes: derecho sindical, trabajo subordinado, trabajo autónomo, empleo público, previsión y asistencia social, derecho procesal del trabajo y derecho penal del trabajo.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

## ECONOMIA & LAVORO

(Rivista bimestrale di politica sociale e relazioni industriali)

Año VIII (nueva serie), septiembre-octubre 1974, núm. 5.

EDOARDO GHERA: *Pubblico impiego e relazioni sindacali* (I) (Empleo público y relaciones sindicales). Págs. 513-535.

El artículo, cuya primera parte se recoge en el presente número, tiene por objeto el análisis de las relaciones laborales en el sector de la Administración pública en Italia. Se parte de una breve referencia al cuadro legal y tipología institucional de las personas y entes investidos de funciones públicas. Inicialmente, el autor procede a distinguir entre Estado y entes públicos, según se trate, respectivamente, de órganos centrales y periféricos de la Administración pública y del poder político central (Ministerios, Prefecturas, Oficinas regionales y provinciales) o de órganos de la Administración pública indirecta y de poderes locales (entes públi-

cos territoriales —Regiones, Provincias y Municipios— y entes públicos funcionales o no territoriales, paraestatales y locales), característica común a todos ellos es el ejercicio de una actividad administrativa de gestión de intereses públicos, con independencia de que varíe la naturaleza de los poderes de que están investidos o el tipo de autoridad. Mientras que el Estado y los entes públicos territoriales tienen una naturaleza eminentemente política y son la expresión de la comunidad de los ciudadanos, en los entes públicos funcionales prevalece un criterio técnico de administración: se trata de órganos especializados con una actividad administrativa caracterizada objetivamente por la existencia de una específica relación de instrumentalidad. La tipología de tales intereses conduce a una variada categoría de entes públicos funcionales: entes auxiliares de la administración estatal, entes culturales, de espectáculos, de Seguridad Social, de protección del ambiente, de intervención en los sectores productivos y entes sanitarios.

Las relaciones de trabajo en que la posición jurídica del empleador es asumida por una Administración pública (relaciones de empleo público) se caracterizan, frente a las relaciones laborales privadas, por ser reguladas en todas sus fases y aspectos por la ley y constituirse, desarrollarse y extinguirse por medio de actos administrativos, mientras que la relación de trabajo privado encuentra su propia fuente y disciplina en el contrato, aun cuando su contenido venga integrado por la ley o el convenio colectivo. La jurisprudencia italiana ha individualizado la noción de «relación de empleo público» con arreglo a las siguientes características fundamentales: 1), naturaleza de ente público de uno de los sujetos; 2), acto formal de nombramiento del empleado; 3), prestación de una actividad propia del ámbito de los fines institucionales del ente; 4), carácter continuado de la mis-

ma; 5), subordinación jerárquica, y 6), retribución predeterminada. Elementos indicativos que, por lo demás, se identifican con los requisitos típicos del contrato de trabajo común: subordinación, retribución, continuidad y colaboración.

Una vez precisado el concepto y la disciplina del público empleo, el autor pasa a analizar la estructura y contenido de dicha relación, abordando los temas singulares de clasificación de los trabajadores, tipología del contrato y organización y tratamiento del personal de la Administración pública.

EMILY CLARK BROWN: *I fondamenti della legislazione del lavoro in Unione Sovietica* (Fundamentos de la legislación del trabajo en la Unión Soviética). Páginas 537-564. (Publicado originariamente en la *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 26, January 1973).

La Unión Soviética conoce durante los años 1970 y 1971 dos leyes fundamentales en materia de trabajo. Los «Principios de legislación del trabajo en la URSS y en las Repúblicas de la Unión», acordados por el Soviet Supremo el 15 de julio de 1970, sustituyen al Código del Trabajo de la República Socialista Soviética Rusa de 1922 y a sus numerosas revisiones y adiciones legislativas y administrativas. En 1971, por Decreto del *Presidium* del Soviet Supremo de 27 de septiembre, convierte seguidamente en ley por el Soviet Supremo el 26 de noviembre de 1971, se regulan los derechos de los Comités sindicales locales, de fábrica y de empresa, derogando la ley de 1958 sobre idéntica materia. Estas dos nuevas normas legislativas constituyen un intento de conseguir un cuerpo unificado de legislación fundamental, a diferencia de la normativa fragmentaria característica de los países occidentales, y de expresar la concepción de la sociedad que sustenta el

partido comunista. Establecen los criterios de base para las relaciones de trabajo en todos los Estados, punto de partida de una legislación más detallada en las distintas Repúblicas.

El autor se ocupa de la intensa etapa de elaboración de dicha normativa, cuyos trabajos arrancan de 1954 y que concluye con su aprobación en las fechas antes indicadas. Examina, acto seguido, bajo la rúbrica del papel de los trabajadores en la Empresa, los principios básicos de la ley de 1970, de la que la noción motriz es la existencia de una comunidad de intereses: que la producción es un hecho participativo que requiere la cooperación creativa de las fuerzas de trabajo a todos los niveles. La ley atribuye particular relieve a los deberes de la dirección empresarial y de los trabajadores para la persecución de los objetivos comunes.

Tras la presentación de la amplia gama de temas abordados por la ley, a través de sus sucesivos títulos, se pasa revista a algunos de los más novedosos. La relación de materias de la norma es la siguiente:

- I. Disposiciones generales.
- II. El contrato colectivo.
- III. El contrato de trabajo.
- IV. Tiempo de trabajo y tiempo libre.
- V. Salarios, garantías y compensaciones.
- VI. Normas disciplinarias.
- VII. Tutela del trabajo.
- VIII. Trabajo de mujeres.
- IX. Trabajo de jóvenes.
- X. Facilidades para los obreros y empleados que hagan compatible el trabajo y el estudio.
- XI. Controversias de trabajo.
- XII. Sindicatos y participación de los trabajadores en la gestión de la producción.
- XIII. Seguridad Social estatal.

XIV. Vigilancia y control para la observancia de la legislación del trabajo.

XV. Disposiciones finales.

Concluye la exposición el autor con su parecer sobre las condiciones de aplicación de la legislación comentada y haciendo depender la consecución de los objetivos de mejora perseguidos, entre otros factores, de la superación de las actuales dificultades económicas por las que atraviesa el país.

ANTONIO TRIOLA: *La costruzione europea, la politica sociale e la funzione dell'Italia: riflessioni e prospettive* (I) (La construcción europea, la política social y la función de Italia: Reflexiones y perspectivas). Págs. 565-585.

El ensayo plantea el tema de la construcción de Europa desde un punto de vista comunitario y de la singular posición que en la misma ocupa Italia. La constatación del papel marginal de este país, en relación con los otros miembros de la CEE, se atribuye, fundamentalmente, a la política miope mantenida hasta el presente por la clase política italiana y a la no realización de las reformas estructurales que hubiesen permitido una superación de los desequilibrios tradicionales del país.

En esta primera parte del artículo, en la medida en que el examen de las interrelaciones existentes entre políticas nacional y comunitaria exige una breve consideración preliminar de la estructura orgánica y política de la Comunidad, el autor pasa revista a las instituciones comunitarias europeas: los órganos de formación y ejecución política (la Asamblea, la Comisión, el Consejo de Ministros, la Corte de Justicia), los órganos consultivos (Comité económico y social, Comité permanente de empleo), los actos emanados de los órganos comunitarios, etc.; así



como a la normativa social comunitaria (principios generales en materia social, principios específicos y disposiciones diversas).

o o o

Se incluye, asimismo, en el presente número una nota de Maurizio Antonioli, «Note a margine del convegno di Piamonte sul sindacalismo rivoluzionario», en que se destaca y comenta la importancia de tal reunión para el enfoque global de semejante fenómeno sindical.

o o o

La revista contiene las habituales secciones de relaciones contractuales en Italia y en la Comunidad europea. Respecto de la primera, el presente número se ocupa del examen de la contratación colectiva nacional durante los meses de julio y septiembre de 1974, examinando algunos de sus aspectos más relevantes. En relación con la Comunidad europea se reseñan temas referentes a organizaciones internacionales (el XXIII Congreso de la FISM), Inglaterra (el Congreso del TUC) y Alemania Federal (el Congreso de la IG-Metal y diversos problemas políticos exteriores).—MANUEL-CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

## REVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Enero-febrero 1975.

A. BERNARDINI: *Considerazioni dottrinarie sull'art. 35,3 Co. Cost.*

El artículo 35.3 de la Constitución italiana afirma expresamente: «La República promueve y favorece los acuerdos y las organizaciones internacionales dirigidas a afirmar y regular los derechos del

trabajo.» Comienza Bernardini su exposición poniendo de manifiesto el olvido de la doctrina sobre la interpretación de este precepto, sobre todo en comparación con otras normas de rango constitucional.

Parte el autor en el análisis del precepto de la aseveración que una exacta comprensión del precepto analizado no pueda tener lugar si no se pone en conexión con otras normas constitucionales de acusado matiz internacionalista. La primera observación que Bernardini deduce de este análisis sistemático es que en la mayor parte de las normas constitucionales de carácter internacional aparecen dos aspectos en la práctica indivisibles o inevitablemente interdependientes: el aspecto externo: la actividad exterior o internacional del Estado y el aspecto interno: la correspondiente actividad normativa interna.

Tras la afirmación precedente considera el autor que en el plano externo se pretende afirmar que determinadas relaciones, dentro de ciertos límites y dados ciertos presupuestos, deben ser reguladas mediante normas internacionales (artículo 7.º Cost.), o que es oportuno que sean reguladas por normas internacionales, o que es pensable que ciertas normas y organismos internacionales vengan puestos en práctica. La conclusión es que estas normas constituyen indicaciones de carácter político, casi un programa para los órganos italianos para que éstos actúen en el sentido o en la dirección querida, auspiciada o prevista por las normas internacionales, cuando tienen lugar determinados presupuestos por estar indicados. En otras palabras, aquellas normas operan en el sentido de una promoción genérica del nacimiento de organismos internacionales en las materias o sectores considerados en cada caso concreto. Se trata, por tanto, de garantizar la efectiva actuación de este tipo de normas internacionales, así como de la subsistencia en el ordenamiento italiano de una situación

de no contrariedad frente a este último tipo de normas.

De acuerdo con las consideraciones precedentes, afirma Bernardini que no parece que en el plano externo de tales normas puedan derivarse efectos jurídicos propios, si bien no puede negárseles el efecto de incidir sobre los procedimientos constitucionalmente previstos para la conclusión de acuerdos internacionales.

El efecto propiamente jurídico de las normas internacionales surge, en opinión del autor, exclusivamente en el momento en que para el Estado italiano haya surgido regularmente bajo el aspecto constitucional, la norma internacional a cuya promoción y garantía van dirigidas las normas internacionales que aquí se consideran y se trata de un efecto sobre el plano del derecho interno.

Fues bien, las normas a las que se refiere el artículo 35.3 de la Constitución italiana son normas programáticas que implican el desarrollo de una ulterior actividad normativa, que no reviste carácter obligatorio. Es necesario, por consiguiente, distinguir entre la actuación internacional del programa, fijado por dichas normas, y la actuación o realización práctica del mismo a través de la existencia de normas conformes o de adaptación. Ahora bien, las normas constitucionales analizadas (art. 35.3 Cost.), no producen efectos jurídicos directos ni siquiera en lo que se refiere a la adaptación de las normas internacionales, no configurándose, ni la obligación de actuar la adaptación, ni la adquisición de un valor jerárquico distinto del normal por parte de las normas de adaptación, ni mucho menos de la existencia de formas de integración automática en el ordenamiento interno, si bien produce el efecto indirecto que, en opinión de Bernardini, se concreta en la puesta en práctica de un límite constitucional de respeto a las normas internacionales resultantes de acuerdos o de otras fuentes internacio-

nales previstas en las normas constitucionales, respecto de las normas internas de rango normativo inferior al constitucional.

La conclusión parece clara. La ilegitimidad constitucional de las normas internas que contrastan con las internacionales, aun siendo una ilegitimidad indirecta o mediata, en cuanto no referida a contenidos expresados directamente por normas constitucionales, es la inevitable consecuencia de todas las afirmaciones precedentes.

Todas estas conclusiones son aplicadas, finalmente, al concreto precepto constitucional que hacen referencia a las normas internacionales dirigidas a la garantía y promoción de los derechos del trabajo, si bien cabe poner de relieve que los efectos mencionados sólo tendrán vigencia en la medida que superen los niveles de condiciones de trabajo vigentes actualmente en el ordenamiento italiano.

L. ISENBURG: *La clausele di durata minima garantita nel contratto individuale di lavoro.*

Comienza la autora este artículo por la consideración del problema de la estabilidad en el empleo del trabajador a través de un estudio de las normas relativas al mismo desde el artículo 2.118 del *Codice Civile* hasta la regulación contenida en el *Statuto dei lavoratori*.

El artículo 2.118 partía del principio de la igualdad formal de las partes y, en consecuencia, establecía la libre rescisión de los contratos de trabajo. Un primer cambio en esta orientación viene constituido por la ley número 604/1966, la cual sanciona el principio de que no puedan tener lugar despidos que no tengan motivo justificado o justa causa. La solución que el artículo 8.º de la disposición citada establecía era que de no concurrir el motivo o la causa justificadas el empre-

sario estaba obligado bien a readmitir, bien a indemnizar. Se trataba, por tanto, de establecer una estabilidad obligacional en el puesto de trabajo.

El logro de una afirmación del principio de estabilidad real en el puesto de trabajo se produce a través del *Statuto dei lavoratori* en su artículo 18 que establece la obligación del empresario de readmitir al trabajador si el despido no está basado en un motivo justificado. Es evidente que — como señala la autora — no se puede derivar de ello una ejecución forzada, pero sí el cumplimiento de las obligaciones pecuniaras dimanantes del contrato.

Insertado así el principio de estabilidad real en el ordenamiento italiano, analiza Isenburg si en el objeto central de su estudio las cláusulas de duración mínima pueden asimilarse a las cláusulas de estabilidad, llegando a la conclusión de que le separan notables diferencias, tanto de orden cuantitativo como cualitativo. El hecho de que las primeras garantizan la duración del contrato por un tiempo muy superior y su carácter unilateral frente al pretendido carácter bilateral de las cláusulas de duración mínima, así como que suponen una garantía menor en el tiempo son las más significativas. Por otra parte, la disensión acerca de si las cláusulas de duración mínima sólo pueden concebirse vinculadas a contratos de trabajo por tiempo determinado, es, ciertamente, ajena a las cláusulas de estabilidad real.

Delimitadas así las cláusulas de duración mínima, configura la autora dos grandes categorías de las mismas: de acuerdo con su fuente: las de naturaleza legal, que traen su origen de la ley y las contractuales, producto de la autonomía de la voluntad de las partes. Centrándose en el estadio de las cláusulas legales de duración mínima se refiere en concreto a la ley de 15 de agosto de 1949, posteriormente aclarada por la de 26 de noviembre de 1955 en la que se establece una duración mínima de dos años para los contra-

tos entre empresarios agrícolas y trabajadores fijos a su servicio. En el análisis de estas normas concretas realiza un detenido estudio de las posiciones doctrinales y jurisprudenciales sobre dos cuestiones: la naturaleza del contrato y si la limitación tiene o no alcance bilateral. Respecto de la primera concluye que los preceptos estudiados están pensando en contratos de duración indeterminada, mientras que estima que la limitación que suponen afecta únicamente al poder de rescisión del empresario.

Pasa a analizar con posterioridad las cláusulas de duración mínima en otros tipos de contratos y, concretamente, en los contratos de duración determinada. Así, el artículo 4.º de la ley de 18 de abril de 1962 establece que en los contratos a término con los directivos de duración superior a tres años y hasta un máximo de cinco, el trabajador tiene el derecho, observando el preaviso, de rescindir el contrato una vez transcurrido el trienio inicial. Considera Isenburg que este precepto actúa un doble interés: el del empresario a contar con el directivo durante un determinado período de tiempo o bien a percibir una indemnización; por otra parte, garantiza al directivo que a pesar de la amplia duración del contrato pueda, una vez transcurrido el período fijado, rescindir libremente el contrato.

Analizados los supuestos legales, caracteriza Isenburg estas cláusulas de duración mínima como insertadas automáticamente en la relación contractual y vinculantes, en la generalidad de los casos únicamente para el empresario, pero a veces vinculantes para ambas partes. En cuanto a la eficacia de las mismas distingue entre eficacia obligatoria y eficacia real. En el primer supuesto, la posibilidad misma de rescisión sería totalmente paralizada por la cláusula de duración determinada, que incidiría directamente sobre el poder de rescisión y no sólo sobre su ejercicio. En el segundo supuesto, se es-

tro del primer año de prestación de servicios, principio consagrado en dos decisiones de declarar la ilegitimidad de la norma (artículo 2.109 CC 2.º; art. 2.243 CC) según la cual, el trabajador adquiere el derecho subjetivo anual a un período de vacaciones retribuidas «después de un año de servicios ininterrumpidos».

La sentencia constitucional, por tanto, representa un medio de interpretación «no textual» de la norma, no ya sólo desde el plano de la contraposición que pueda existir entre la realidad social y el texto normativo, sino sobre todo en el sentido de la oposición dialéctica entre *ratio* y letra de la ley, dentro de la pura realidad normativa.

La validez de la norma —concluye Ghera— y la interpretación del texto se confirman sí como los dos aspectos indisolublemente unidos de la justicia constitucional, por lo que concierne su contribución a la formación extralegislativa del Derecho.

RENATO SCOGNAMIGLIO: *Considerazioni sulla nozione di impresa agricola. A proposito dell'iscrizione all'ENPAIA* (Consideraciones sobre el concepto de Empresa agrícola. A propósito de la inscripción en ENPAIA). Págs. 333 y siguientes.

Opina Scognamiglio que a la hora de conceptualizar la Empresa agrícola no se puede acudir, actualmente, al concepto tradicional de la misma; esto es, a la noción que hace referencia únicamente al cultivo y explotación del fundo por parte de un agricultor.

La actividad productiva agrícola, en

este orden de ideas, consistiría en el desarrollo de un ciclo biológico vegetal o animal, ligado directa o indirectamente a la explotación de la fuerza y de los recursos naturales, y que se realizaría económicamente mediante la obtención de los frutos vegetales o animales destinados al consumo directo, tal como fueron obtenidos, o tras una o múltiples transformaciones.

Se hace necesario, para Scognamiglio, distanciarse de la configuración restrictiva de la Empresa agrícola, hoy superada, para lo que propugna el concepto de «agrariedad»; noción ésta más amplia y más acorde con la realidad, ya que incluye la mención de otros supuestos que encajan perfectamente en la actividad agrícola, pero que son sustancialmente distintos de la mera explotación del fundo.

En su opinión, no hay razones válidas actualmente para identificar el ámbito de la agricultura con la pura producción de bienes alimenticios. De hecho, incluso la propia realidad jurídica, ofrece supuestos claramente distintos. A modo de ejemplo se puede aducir el artículo 2.135 CC que cataloga como actividad agrícola la silvicultura —cultivo de los bosques—, actividad ésta que, evidentemente, no persigue un fin alimentario.

Hay, por tanto, que referir el concepto también a toda una serie de actividades que se podrían delimitar como conexas: todas aquellas que responden a la venta y transformación del producto agrícola.

La importancia del tema se plantea en orden a determinar qué actividades son consideradas agrícolas y por ello qué sujetos están obligados a inscribirse en ENPAIA.—JUAN M. JEANNOT.



# REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Director: JESÚS PUEYO ALVAREZ  
Secretario: MIGUEL ANGEL MEDINA MUÑOZ  
Secretario adjunto: EMILIO SERRANO VILLAFANE

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

Sumario del núm. 205 (enero-febrero 1976)

### Estudios:

- Gonzalo Fernández de la Mera: «La oligarquía, forma trascendental de gobierno».  
Alvaro d'Ors: «Teología política: una revisión del problema».  
Francisco Fernández-Segado: «Las disposiciones de excepción en la década moderada».  
Manuel Moix Martínez: «El mito del "Estado de bienestar" norteamericano».  
José Sánchez Cano: «La sociología de la religión y el fenómeno religioso» (2.ª parte).  
Ramón García Colarelo: «La *ostpolitik* de Alemania federal en perspectiva».

### Notas:

- Juan Ferrando Badía: «Reflexiones en torno a algunos aspectos de las consecuencias sociales de la evolución reciente de los transportes».  
Germán Prieto Escudero: «Vigencia sociopolítica del tradicionalista neocatolicismo».  
César Enrique Romero: «Constitución y cambio sociopolítico».

### Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

### Precio de suscripción anual

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9.—MADRID-13 (España)

# ALGUNAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

---

## EL ESTADO DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL

Por Ernest FORSTORFF. Traducción de LUIS LÓPEZ GUERRA y JAIME NICOLOS MUÑIZ. Edición 1975. 292 págs. Colección «Civitas».

Se trata de un análisis agudo y de gran observación hecho por un gran constitucionalista sobre la situación actual del Estado en su dependencia de la actual sociedad industrial. Hoy el Estado recibe su estabilidad de la sociedad industrial. Ello tiene sus peligros. Es una nueva dimensión del Estado que revela la crisis en que se debate. Ha variado el sentido tradicional del Estado. Tal situación plantea al legislador del Estado moderno profundas reformas constitucionales. Pero tales reformas no pueden ser ilimitadas. El gran tema del Estado constitucional y del progreso y desarrollo industrial se entrelazan para plantear una de las grandes problemáticas cuya solución permitirá el desarrollo estable de la sociedad futura. Tales son, en síntesis, las consideraciones del autor desde el examen que realiza del Estado de la sociedad industrial al considerar básicamente la República Federal de Alemania.

Precio : 375 ptas.

---

## DE LA REORGANIZACION DE LA SOCIEDAD EUROPEA

Por Conde de SAINT-SIMON y A. THIERRY (su discípulo). Traducción de ANTONIO TRUYOL Y SERRA e ISABEL TRUYOL WINTRICK. Edición 1975. 163 págs. Colección «Civitas».

Ahora que el tema de Europa está en el primer plano de las grandes preocupaciones mundiales, este pequeño libro recuerda los proyectos de una sociedad europea nacidos de un peculiar modo de formularlos. El origen de un Estado federal para Europa está ya propugnado en Saint-Simon, y es realmente curioso cómo las exigencias de la unificación política de Alemania eran fundamento para esa concepción unitaria que quería de Europa. Son intuiciones y reflexiones que se adelantaron a su tiempo y en la perspectiva que encuentra hoy su aplicación práctica. La lectura de esta obra muestra la misión precursora del gran pensamiento de su autor.

Precio : 225 ptas.

## LIBERALISMO Y SOCIALISMO. LA ENCRUCIJADA INTELLECTUAL DE STUART MILL

Por Dalmacio NEGRO PAVON. Edición 1976. 291 págs. Colección «Estudios de Economía».

La gran figura de Stuart Mill como el prototipo de la economía liberal, permite al autor de este libro su comparación con pensadores franceses tan representativos como el moralista político que fue Augusto Comte; su vinculación con la problemática de la ciencia social sobre los supuestos culturales, doctrinales y teóricos de Tocqueville y el juego de las ideas del socialismo incipiente ante las que el autor escribió sus famosos «Principios de economía».

Precio: 400 ptas.

## LOS ORIGENES DE LA ESPAÑA CONTEMPORANEA

Por Miguel ARTOLA GALLEGO. Edición 1976. Tomo I, 746 páginas. Tomo II, 684 págs. Colección «Historia Política».

Nuevamente el Instituto edita, en segunda edición, esta importante investigación histórica sobre la que hay una bibliografía muy extensa y a la cual la aportación de Artola Gallego es definitiva. La convulsionada España, que nace del tránsito de una sociedad clasista a la que representa la filosofía de la ilustración, permite un exhaustivo estudio sobre el proceso revolucionario que se fermenta en la época, desde los estamentos del clero, la nobleza y el pueblo llano hasta la consideración de los fundamentos sociales que representaban el régimen señorial, los monopolios de cargos y funciones, los fundamentos económicos y jurídicos del dominio estatal y que implican, en definitiva, la crisis del antiguo régimen y el levantamiento nacional con todo el proceso posterior de las juntas provinciales revolucionarias hasta el golpe de Estado en Aranjuez y todo lo que va a configurar el Estado liberal del siglo XIX.

Nadie que pretenda conocer la Historia contemporánea española puede dejar de leer la apretada y fundada prosa de esta investigación. La aportación documental del tomo II es de un gran interés.

Precio (tomo I): 875 ptas

Precio (tomo II): 775 ptas



# REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

*Cuatrimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel ALONSO OLEA, Juan I. BERMEO GIRONÉS, José M.<sup>o</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 PALASÍ

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 privada».
- L. Martín Rebollo: «La introducción de la referencia al orden público en el Reglamento de lo contencioso-administrativo de 1899/1894».
- J. E. Martínez Jiménez: «Actividad registral de la Administración en materia de derechos de autor: Registro de la Propiedad intelectual y múltiples de arte».
- E. 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 Gahíndo; 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 ... ..	900,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	16,— \$
Otros países ... ..	17,— \$
Número suelto: España ... ..	350,— pesetas.
» » Extranjero ... ..	7,— \$
Número atrasado ... ..	435,— pesetas.

Pedidos: **LESPO, Arriaza, 16.—MADRID-8**

**INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS**

**PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9.—MADRID-13 (España)**

# REVISTA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

*Bimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES

CAMILLO BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO REAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Jesús FUEYO ALVAREZ, Rodolfo GIL BENUMEYA (†), Antonio DE LUNA GARCÍA (†), Enrique MANERA REGUEYRA, Luis GARCÍA ARIAS (†), Luis MARIÑAS OTERO, Carmen MARTÍN DE LA ESCALERA, Jaime MENÉNDEZ (†), Bartolomé MOSTAZA, Fernando MURILLO RUBIERA, Román PERPIÑÁ 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. 143 (enero-febrero 1976)

### *Estudios:*

- «Interdependencia, sí; vasallaje, no», por José María Cordero Torres.  
«El mensaje de la Corona», por Camilo Barcia Trelles.  
«La detente, el SALT y el futuro equilibrio atómico», por Emilio Barcia.  
«La política, paso a paso, de Anwar As Sadat», por Fernando Frade.  
«La proyección estratégica de la reapertura del Canal de Suez», por Enrique Manera Regueyra.  
«Eslovaquia en erupción revolucionaria (1945-1975)», por Stefan Glejdura.  
«Unión, Comunidad y Cooperación: fórmulas de un proceso descolonizador» (II), por Leandro Rubio García.

### *Notas:*

- «La Unión Aduanera y Monetaria de África del Sur», por Luis Mariñas Otero.  
«La crisis en el Líbano», por Rodolfo Gil B. Griman.  
«Uruguay: Del Tratado del Río de la Plata a los acuerdos de Rivera», por José Enrique Greño Velasco.

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

### *Precio de suscripción anual*

España ... ..	900,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	16,— \$
Otros países ... ..	17,— \$
Número suelto: España ... ..	200,— pesetas.
» » Extranjero ... ..	5,— \$

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS  
PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9.—MADRID-13 (España)

# REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

*Cuatrimestral*

## CONSEJO DE REDACCION

Presidente : RODOLFO ARGAMENTERÍA

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

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 71 (septiembre-diciembre 1975)

### *Artículos:*

Ricardo Calle Sainz : «La hacienda pública en España. El pensamiento financiero español durante la época mercantilista : Alvarez de Toledo y Sancho de Moncada».

Seminario de Estructura Económica del Colegio Universitario San Pablo (C. E. U.), bajo la dirección de don Ramiro Campos Nordmann : «Análisis económico del sector de construcción naval español y de sus relaciones estructurales con el transporte marítimo».

Alvaro Cuervo García : «La planificación en el proceso de decisión de la Empresa».

Angel Viñas : «La interpretación estructural en la ciencia moderna : aportaciones para una teoría de la estructura económica».

### *Documentación:*

José Alberto Parejo Gamir : «Propuesta de directriz del Consejo de las Comunidades Europeas concernientes a la armonización de los sistemas de impuestos de sociedades y de los regímenes de retención en la fuente sobre los dividendos». (Sometida al Consejo por la Comisión).

### *Reseña de libros.*

#### *Precios de suscripción anual*

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

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9.—MADRID-13 (España)

# REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

*Bimestral*

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

*Vicedirector:* Jesús Cubero Calvo.

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

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

*Consejo de Redacción:*

Beatriz de Armas Serra, José Blanco Fernández, Marcos Carreras Carreras, Antonio Fernández Palacios, Mary-Pepa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydée Albera Rolón, Emilio Ipiens Martínez, Elena Jiménez Quintana, Susana Khel Wiebel, Fernando L. Fernández-Blanco, Clemente Mateo Merino, José María Pérez de Tudela y Bueso, Antonio Ramos Dafonte, Jesús Valverde Molina, Dolores Vega Muñoz, Pionio Vilar Rodríguez.

*Centro de Publicaciones.*—Director: Fernando Martínez Candela.

Sumario del núm. 61 (octubre 1975)

*Artículos y técnica:*

«Los estudios de psicología diferencial», por Roberto Sánchez-Ocaña Arteaga.—«La rebeldía juvenil», por Ciriaco Izquierdo Moreno.—«Hacia "una nueva imagen" de la formación profesional», por Modesto Ruiz de Castroviejo Serrano.—«El comportamiento humano y sus causas motivadoras», por Luis Valero de Bernabé y Martín de Eugenio.

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

*Precios de suscripción anual:*

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

Dirección, Redacción, Administración:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD,  
DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

Marqués del Risal, 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 ELORRIAGA. Juan FERRANDO BADÍA. José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO. Luis GONZÁLEZ SEARA. Alberto GUTIÉRREZ RE-SÓN. José JIMÉNEZ BLANCO. Juan J. LINZ 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. TORNEGROSA PERIS. Pedro DE VEGA. Jorge XIFRA HERAS

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Secretario adjunto : MARÍA TERESA SANCHO MENDIZÁBAL

Sumario del núm. 43 (enero-marzo 1976)

## 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 pantas 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)

# REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director : JORGE XIFRA HERAS

Secretaria : AMPARO BUXÓ - DULCE MONTESINOS

Sumario del núm. 27 (primer semestre 1976)

## *La mujer en la sociedad actual*

I. *La condición social de la mujer*: E. Radar : «Dimensions socio-symboliques du féminin».—J. M. Nin de Cardona : «Calidoscopio ideológico sobre la mujer».—M. Mercea : «La femme, la famille et l'éducation».—J. S. Roucek : «Women in Russia and Soviet Russia».—M. Eydaliu : «La donna come alterità».—J. Iglesias de Ussuel : «Actitudes discriminatorias contra la mujer de los varones españoles».—J. Balcells : «Análisis sociológico de la variable "sexo" en una encuesta de opinión de un grupo profesional».—E. Mut Rémola : «La mujer en la literatura».

II. *El movimiento feminista*: K. W. Watkins : «The slavery of the liberated woman».—J. Sánchez Cano : «La mujer y el comunismo cibernético».—F. Whitaker da Cunha : «O feminismo político». E. Manzano García : «La Real Sociedad Vascongada de los Amigos del País y la promoción de la mujer».—A. F. Montenegro : «O feminismo no Ceará».—M. Rossellini : «Notizie della donna in Italia».

III. *Participación social de la mujer*: M. A. Durán : «La participación social de la mujer en España».—F. Scala : «La partecipazione della donna nella strutture militari».—T. Tutusaus : «Participació en l'espai de las noies de Sabadell».

IV. *Notas e informes*: E. F. Catterberg : «Consenso y disenso en las élites argentinas y alemanas».—G. H. Gasió : «Evolución de las relaciones políticas antagonicas entre los Estados Unidos y la Unión Soviética».—J. Terradas : «Informes bibliográficos».

Redacción y Administración :

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

# REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES

*Cuatrimestral*

Director : LUIS GONZÁLEZ SEARA

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

## CONSEJO ASESOR

César ALBIÑANA, Efrén BORRAJO DACRUZ, Manuel CAPELO MARTÍNEZ, José CASTILLO CASTILLO, Juan Díez NICOLÁS, Santiago GARCÍA ECHERRARÍA, José Manuel GONZÁLEZ PÁRAMO, José JIMÉNEZ BLANCO, Manuel JIMÉNEZ QUÍLEZ, Carmelo LISÓN TOLOSA, Carlos MOYA VALGAÑÓN, Francisco MURILLO FERROL, José Luis PINILLOS, Luis SÁNCHEZ AGESTA, Juan VELARDE FUERTES

Sumario del núm. 14-15 (mayo-diciembre 1975)

### *Estudios y notas:*

- D. Katz, H. C. Kelman y J. Delamatter : «Nacionalismo yugoslavo» (2.<sup>a</sup> parte).  
Manuel Moix Martínez : «De la "Blue-Book Sociology" a la política social teórica anglosajona».  
Manuel Martín Serrano : «El placer y la norma en ciencias sociales».  
S. Castillo y J. J. Castillo : «José Mesa y I.compart (1831-1904) y el socialismo español» (Notas para una biografía).  
Ramón García Cotarelo : «Tecnología y utopía».  
José Antonio Nieto : «Turismo : ¿Democratización o imperialismo?».  
Andrés Bilbao : «Sobre los orígenes de la teoría social positiva».  
Joan Frigolé : «Creación y evolución de una cooperativa agrícola en la vega alta del Segura desde 1962 a 1974».

### *Documentos pontificios.*

### *Documentación e información.*

### *Bibliografía.*

### *Suscripciones*

#### *España:*

Número suelto ... .. 150,— ptas.  
Suscripción anual (tres números) ... .. 400,— »

#### *Otros países:*

Número suelto ... .. 4,— \$  
Suscripción anual (tres números) ... .. 10,— \$

Redacción y Administración :

**CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES**

Palacio de Oriente - Calle Bailén, s/n. MADRID-13

Teléfono 247 14 31

Pedidos y suscripciones :

**LIBRERÍA EDITORIAL AUGUSTINUS**

Gaztambide, 75-77. Teléfs. 244 24 30 y 249 73 15. MADRID-15

EL  
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS  
ha publicado el

# INDICE

## DE LA

### REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

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

Encuadernado en tela. Consta de 1.950 páginas.

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

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

Precio del ejemplar: 1.800 ptas

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS  
Plaza de la Marina Española, 2. - Teléf. 247 65 00

MADRID - 13





150 pesetas



