

Recensiones

ALMERICH, ARANGUREN, DOUCASTELLA, LORENTE y RUIZ-RICO: *Cambio social y religión en España*. Editorial Fontanella, S. A. Barcelona, 1975; 277 páginas.

Se recoge la aportación española a la XIII Conferencia Internacional de Sociología Religiosa, celebrada en Lloret de Mar del 31 de agosto al 4 de septiembre de 1975.

La sociología religiosa se mueve en un terreno inestable y tiene que recorrer un arduo camino —afirma José María Díez-Alegría en la presentación—. Un terreno inestable, porque el hecho religioso no puede ser analizado sin ser previamente empobrecido, al «cuadrarlo» metódicamente, para poder someterlo a sondeo científico. Un arduo camino, porque el análisis cuantitativo de prácticas materializables no entra en la entraña del problema; mientras que los intentos de análisis cualitativos, a base de encuestas, no pueden pretender superar resultados, cuyo rigor resulta siempre aproximativo. La ciencia sociológico-religiosa es casi un intento desesperado de objetivar lo subjetivo. Sin embargo, este trabajo es muy útil. Y se va progresando en él. En España como en el resto del mundo. Sea, pues, bien venido este volumen, que marca un paso más y puede ser una cierta base para seguir avanzando.

El texto que se presenta consta de siete trabajos distintos. En el primero se comprende la síntesis de la encuesta a sociólogos, teólogos y pensadores, sobre el cambio socio-religioso verificado en España, en la que se formularon las siguientes preguntas: 1) Supuesto el cambio religioso que se ha producido en España durante los últimos diez años, ¿qué cree usted que han tenido más influencia en ellos?, ¿el crecimiento económico?, ¿el Concilio Vaticano II?, ¿la evolución política?, ¿las emigraciones al exterior y el turismo?, ¿la mentalidad moderna?, ¿el urbanismo y la industrialización? 2) ¿En qué aspectos o áreas de la vida religiosa juzga usted que se acusa más el cambio? 3) ¿Qué incidencia cree usted que tiene el factor religioso en los campos políticos, económicos y culturales en España?; y 4) De acuerdo con las anteriores proposiciones, ¿cuál es el pronóstico que usted haría sobre el futuro de la religión en España?

El doctor Rogelio Doucastella en «Sociometría del cambio social en España»

efectúa el análisis de la incidencia cultural (región de procedencia) y de otras variables (grupo generacional de pertenencia, origen rural, urbano, sexo, etc.), sobre el cambio social en España, con especial atención a la población inmigrada a las grandes áreas metropolitanas.

Santiago Lorente en «Así es la religiosidad en nuestro país», ofrece una visión sintética sobre creencias del pueblo español, sobre actitudes religiosas y sobre práctica religiosa, concluyendo con una tipología religiosa. Se afirma que el tipo creyente es una minoría y el español cree más en Dios, menos en Cristo y menos en la Iglesia y otros dogmas asociados con la ortodoxia.

El doctor Rogelio Duocastella en «El mapa religioso de España», se ocupa de la práctica religiosa dominical de los españoles, con el fin de avanzar, elaborando cuidadosamente los datos de que se dispone y ofrecer un más completo mapa religioso de la misa dominical en España.

José Luis L. Aranguren, en «Cambios culturales en la juventud con respecto a la religión», afirma que la posibilidad de unir la necesidad humana de institucionalización con el simbolismo religioso humano, radica tan sólo si se encuentra una manera completamente nueva de enfocar la estructura de la Iglesia, de las Iglesias, que pudiera procurar la libre efusión de la religiosidad, en el seno de una estructura completamente abierta, de modo que cupieran en ella la crítica y la contestación y que se admitiese y reconociese la existencia de un *continuum*, que fuera desde la pertenencia total hasta una participación eventual, sin pertenencia, pasando por un pluralismo extremadamente flexible. Esta nueva forma eclesiástica, constituida como una pluralidad de «sectas» autónomas, mucho más coordinadas que subordinadas a una autoridad de viejo estilo, y por otra parte, aceptando como muy válida desde el ángulo religioso la situación de «luminaridad», es la única posibilidad que queda de conservar un cierto lazo entre *religión e institucionalización*, a lo que se concretaría el *problema cultural de la religiosidad*, tal como se plantea hoy día para la *juventud*.

Juan J. Ruiz-Rico en «Las demandas de la Iglesia al sistema político español. Notas introductorias», expone en líneas generales, y distinguiendo distintas etapas, las demandas presentadas por la Iglesia española al sistema político a lo largo de su andadura. Sin embargo, en ningún momento se hace mención a la respuesta dada por el sistema político a las mismas. En este sentido, ha habido una línea general desde los momentos iniciales, que ha guiado la actuación de la autoridad política. Concretamente, la de responder automáticamente y en plenitud a las demandas presentadas por la Iglesia católica en su propio beneficio, con lo que lograba el nivel de apoyo mínimo necesario sin necesidad de dar respuesta efectiva a las demandas presentadas desde el sistema eclesial en ejercicio de la «función tribunicia». La eficacia de la Iglesia aquí no ha sido

excesiva y cuando algunas de tales demandas se atendieron, se debió, no tanto a la actuación eclesial, cuanto a la necesidad de mantener el apoyo de otros sectores sociales interesados en su respuesta.

Finalmente, Paulina Almerich ofrece una amplia bibliografía de autores españoles sobre sociología de la religión.

En conclusión, creemos que hay que agradecer la publicación conjunta de estos trabajos que permite conocer una serie de aspectos sumamente interesantes sobre la sociología de la religión en nuestro país.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Introducción al Derecho español del trabajo*, 4.^a edición. Tecnos. Madrid, 1974: 456 págs.

Comienza el profesor Efrén Borrajo Dacruz por presentar el concepto del Derecho del trabajo, como el conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regulan las relaciones sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena.

Creemos del máximo interés que el autor deje bien patente que la «cuestión social» no adquiere propia sustantividad hasta el siglo XIX. Se centra, aquélla, en la resolución, nada más y nada menos, de todo el complejo de abismos que separan a las clases sociales de las comunidades políticas. El carácter sempiterno de la lucha interclases no cesará, por supuesto, mientras haya excesos y abusos de poder por el lado más fuerte y en tanto no se consiga, conforme se ha dicho reiteradamente, la transformación de la persona hasta conseguir lo que se denomina hombre integral, a cuyo fin se estima absolutamente preciso impulsar el desarrollo social y ético de la persona, esencia problemática en la que se detectan dimensiones psicológicas: es cuestión de dignidad, y la política social debe tender a la búsqueda de fórmulas duraderas de paz social, con dinámicas reglas de juego, generalmente aceptadas, que imposibiliten irritantes situaciones de privilegio, que resulten idóneos vehículos para facilitar las soluciones a las cuestiones sociales y a los conflictos y tensiones.

Borrajo dedica muy especial atención a la temática, tan en boga, de la organización de la Empresa, en el aspecto comunitario que nos resulta a algunos de absoluta preferencia, y que en el autor del libro es de antigua prioridad: recordemos su conocido estudio «Bases para una configuración comunitaria de la Empresa en España» (*Revista de Trabajo*, núm. VI, 1969), subrayando la carencia objetiva que, por sí misma, legitime la atribución del poder de gestión a los aportadores del capital y coloque, sin más, al trabajador, en la

situación de siervo de la Empresa, tesis que para él tiene estos fundamentos: el trabajador ingresa en la Empresa por contrato; el contrato, en el marco de la ley, es el que fija el contenido de la situación; no hay obstáculos, morales ni jurídicos, que impidan el contrato concediendo al trabajador facultad de participación; el estatuto jurídico empresarial puede ser, aun en el Derecho natural, estatuto de participación concertada; en el nuevo Derecho, de signo social y cristiano, esa participación podría fundarse en la misma ley; la reforma de la entidad patronal será posible cuando se comprenda que en la Empresa comunitaria, la firma compartida entre los aportadores del capital y del trabajo, es Empresa dinámica y más rentable que la actual, dividida e insolidaria.

No obstante, debemos aludir a cuanto se ha realizado en el sistema de co-gestión, al que, como realidad económica y social, no hay más remedio que en términos generales reconocerle, como indica Alonso Olea, que rebaja algo al capital, en su posición de mando y privilegio en la Empresa, y eleva algo al trabajador a posiciones de mando y directivas.

Tema de gran relevancia es el de la universalización del Derecho del trabajo, extremo que se razona así por el autor: el reconocimiento político de los derechos del hombre con alcance universal es, por supuesto, consecuencia directa de la consideración racionalista del hombre; la comunidad humana es comunidad «entre-naciones», por lo que parece obligada la referencia a alguna organización internacional, como la Oficina Internacional del Trabajo, agencia especializada de las Naciones Unidas, con antigua carta de naturaleza, puesto que su nacimiento data de 1918. El texto de la «Carta de Filadelfia» o «Declaración concerniente a los fines y objetivos de la OIT», firmada en 1944, se le adiciona, con la idea de que realice informes, conferencias y recomendaciones de convenios. Por cierto, de los convenios de la «OIT», España, pionera de la Organización, aunque con interrupciones que no es del caso precisar aquí, es de los países que han ratificado mayor número de aquéllos.

En suma, que conociendo la entrega ejemplar y el entusiasmo inagotable de Borrajo por las tareas de la política social, en general, nos parece lógico que se haya preocupado de facilitar a los alumnos universitarios, este instrumento de trabajo, preciso y claro, que implica la publicación de su *Introducción al Derecho español del trabajo*, cuyo comentario concluimos para que se contraiga a los límites de extensión normales en esta clase de comentarios críticos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

BURISCH, Wolfram: *Sociología industrial*. Traducción de Eloy FUENTE HERRE-RO. Ediciones Pirámide, S. A. Madrid, 1976: 253 págs.

En la introducción, J. M. González Páramo nos ofrece un estudio monográfico sobre Sociología política y lucha de clases, en el que se analiza con gran rigor la interdependencia entre ellas y se brindan una serie de conclusiones de un indudable interés científico.

El texto se presenta dividido en siete grandes capítulos, que se inician con la definición del objeto, métodos y fines de la Sociología industrial, y así se afirma que el problema esencial del análisis de ésta puede comprenderse, en analogía con la Sociología general, desde dos aspectos: el de la unidad e integración de las Empresas industriales y el de la tirantez y conflictos internos. En el aspecto de la integración, la Sociología industrial complementa la teoría económica de la organización, subordinada a la teoría general de los sistemas sociales. En el de los conflictos, la Sociología ha prestado una contribución esencial al conocimiento de la industria y de la Empresa en un terreno donde ninguna otra disciplina puede competir con ella.

En el capítulo segundo, se expone la evolución de la Sociología industrial, iniciada en el pasado siglo y en el que se aprecia la falta de investigaciones empíricas sistemáticas, con lo cual, los estudios realizados plantearon problemas y abrieron nuevos campos, pero se quedaron en consideraciones generales, que iban a constituir los antecedentes de aquélla. Por otra parte, se afirma que la Política social fue precursora de la Sociología industrial temáticamente, en su concentración sobre los aspectos no económicos de la economía, y la Economía política, en cambio, metódicamente, en su intención teórica, no política.

A continuación, se expone el desarrollo hasta llegar a nuestros días, destacando las aportaciones principales, así como sus consecuencias hasta la hora presente.

En el capítulo tercero, se reseña brevemente la historia social de la industria, centrando la atención en la primera y segunda revolución industrial y en sus múltiples implicaciones y se finaliza con la referencia a la situación actual, que con la difusión de la fábrica automática y la utilización industrial de la energía han surgido nuevos elementos, cuya importancia general en sus consecuencias sociales tardará mucho en conocerse.

El capítulo cuarto, se ocupa del sistema social de la Empresa industrial, y se inicia con la consideración de la empresa como objeto de análisis sociológico, el que debe llevarse a cabo desde dos puntos de vista complementarios: como sistema social de fácil funcionamiento y como asociación conflictiva obligatoria o de dominio.

A continuación se contempla la organización formal de la Empresa, distinguiendo en ella, por una parte, la organización funcional; por otra parte, la organización jerárquica y, finalmente, el sistema de las posiciones sociales.

Más tarde, se examina la estructura informal de la Empresa industrial, destacando su trascendencia en la dinámica interna de ésta.

Finalmente, se estudia el ambiente de trabajo, en el que deben tenerse en cuenta causas objetivas y subjetivas, y la relación entre unas y otras constituye cada vez más en la fase actual el objeto de la investigación sociológico-industrial.

El capítulo quinto, se dedica al análisis del sistema industrial y se inicia considerando el desarrollo de las técnicas de producción, y en este sentido se pone de relieve cómo subsisten los métodos tradicionales de trabajo junto con los procedimientos tecnológicos y cibernéticos.

A continuación, se contempla la actitud subjetiva ante el trabajo industrial, que es tanto como investigar las motivaciones del trabajador, las que han experimentado una variación considerable a medida que se ha comprendido que son la resultante de una serie de factores complejos y no la consecuencia de unos estímulos simples.

Más tarde, se examinan los aspectos sociológicos organizativos de la estructura de la Empresa, y se afirma que la consecuencia más notable de la Sociología de la organización es la propuesta de reestructurar el régimen del mando y de la supervisión para —al menos como promesa— poder tener en cuenta los cambios históricos y culturales de la sociedad, rechazando las formas rígidas de institucionalización.

Después, se reflexiona sobre la lógica material de los sistemas industriales, que se basa en la adaptación de los órdenes sociales a los requisitos técnico-económicos.

Finalmente, se advierte cómo se van operando cambios esenciales en la diferenciación entre obreros y empleados, y cómo se transforman también los papeles asignados a unos y otros.

El capítulo sexto se ocupa de los conflictos industriales, comenzando con el examen de las causas de los mismos: la relación entre los trabajadores, la situación de trabajo y las fuerzas productivas son una fuente permanente de conflictos industriales.

A continuación, se exponen las principales formas de los conflictos: los informativos, los derivados y los manifiestos, si bien hay que reconocer que no es fácil diferenciarlos con precisión.

Más tarde, se examina el objeto de los conflictos, el que se advierte es muy variable, si bien en el fondo es un enfrentamiento por facultades de poder.

Finalmente, se analizan las relaciones industriales, distinguiendo, por una

parte, las dimensiones de los conflictos; por otra parte, la solución a los mismos, y, por otra, el régimen empresarial.

El capítulo séptimo se dedica a la industria y la sociedad, poniendo de relieve que la industria y la Empresa no son formas erradas, autárquicas, sino que están dentro de la sociedad a la que pertenecen. Entre la Empresa y la sociedad existen una serie de relaciones formalizadas a través de instituciones o medidas creadas para este fin: la práctica de las relaciones públicas, la información al público de la vida de la Empresa y el cultivo de buenas relaciones con otras instituciones y organizaciones; la influencia política de los directivos industriales; las intervenciones formales exteriores a la industria —inspección de fábricas, etc.—; la ideología de los empresarios, la opinión pública, el estilo cultural y los medios de difusión, mantienen entre sí una relación indisoluble.

En conclusión, cabe afirmar que el autor nos brinda una exposición sugestiva y trascendente, por cuanto ofrece puntos de reflexión, así como también pautas para la investigación en un campo siempre necesitado de estudio, de meditación y de comprensión como es el mundo del trabajo, que cada día demanda una mayor atención y un tratamiento más racional y más humano.

J. CARRASCO BELINCHÓN

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES DEL VALLE DE LOS CAÍDOS: *Desarrollo y justicia social*. Madrid, 1975; 416 págs.

Se ofrecen los textos presentados por los distintos autores en la Mesa Redonda sobre dicho tema, celebrada en septiembre de 1974.

Rafael González Moralejo: «Magisterio pontificio sobre la justicia en el Desarrollo», comienza afirmando que un planteamiento cristiano del desarrollo debe arrancar de un claro fundamento teológico, el que se expone de entrada, pasando a continuación a indicar los principios de la ética cristiana, que estima son los siguientes: 1) El desarrollo económico es una necesidad para el hombre, para la familia humana; más todavía, es una ley divina, un deber moral. 2) El desarrollo económico, la producción creciente de bienes y servicios de todas clases, tiene un destino concreto: el servicio del hombre, de todo el hombre y de todos los hombres, considerados en la plenitud de sus virtualidades materiales o físicas, intelectuales, profesionales, culturales, morales y espirituales o religiosas. 3) El desarrollo económico debe ir acompañado del progreso social. 4) Debe ser el hombre no sólo el destinatario del desarrollo

económico y el beneficiario del progreso social, sino el actor principal, el protagonista activo de su propio desarrollo y progreso. 5) Para garantizar la subordinación del desarrollo económico al hombre es necesario conciliar la participación de los interesados, a través de canales auténticos de representación y de gestión, que respalden su libertad y su responsabilidad, con la equitativa y armónica composición de los intereses de todos, muchas veces contrapuestos, dentro del bien común, mediante la intervención del poder social. 6) La necesidad de profundas reformas; del régimen jurídico de la propiedad privada, de la propiedad sobre la tierra, de la política de salarios, del sistema fiscal, del sistema de Seguridad Social y de la política monetaria y financiera; y 7) El fin del desarrollo es la perfección integral del hombre y a ella ha de ordenarse todo el desarrollo.

* * *

Julio Alcaide Insausti: «La distribución de la riqueza y de las rentas en la sociedad española. Balance de tres planes de desarrollo», comienza afirmando que la economía española parece que ha crecido, al menos en los diez últimos años, a un ritmo superior al que las cifras oficiales postulan. La pregunta que se hace, sin embargo, el español medio, es la de cómo se han distribuido los beneficios que se derivan de ese espectacular crecimiento económico. Su cuantificación desde diversos campos y ópticas, es el tema que se desarrolla.

* * *

Juan Díez Nicolás: «La igualdad de oportunidades ante el proceso educativo como presupuesto de equidad en una sociedad en desarrollo», sostiene la tesis de que la reforma educativa, aunque de gran importancia política y social, no puede ser un sustituto de la reforma social; ésta debe incluir una reforma educativa y muchas otras que sean coherentes con ella, pues de otra forma no se alcanzaría ni la igualdad ni, especialmente, la equidad.

Los objetivos concretos con respecto a la educación, supondrían: 1) Mayores recursos para la creación de puestos de educación pre-escolar. 2) Mejora de la calidad de la enseñanza mediante el esfuerzo de la acción inspectora sobre todo el proceso educativo. 3) Ayuda prioritaria a los centros estatales de educación, ciencia y cultura. 4) Revisión periódica de objetivos y, especialmente, de los medios más adecuados para lograrlos. 5) Incrementar y es-

timular la mayor y más adecuada participación social posible a través de cauces institucionales en los que tengan la debida representación todos los estamentos del sistema educativo.

* * *

Ricardo Calle: «Contenido distributivo del Presupuesto del sector público», en el que como conclusiones se afirma: 1) El carácter regresivo del sistema fiscal español o, lo que es lo mismo: el sistema impositivo español, en su estructura actual no puede considerarse como adecuado para colaborar a una mejor distribución de la renta; y 2) La reducida importancia del efecto redistributivo del gasto público en acción cultural y social y el efecto contrario sobre la redistribución de las rentas y riqueza de los gastos de transferencia.

En síntesis, la estructura fiscal total en España puede considerarse como regresiva, y de ahí lo inaplazable de la reforma fiscal, que tendría su influencia sobre la financiación más equitativa de los gastos de transferencia y la necesidad de que se promueva un mayor crecimiento de los gastos de acción cultural y social, y se avance en la línea de mejorar la distribución de los mismos en orden a lograr una idónea redistribución personal de la renta y riqueza en nuestro país.

* * *

Lorenzo Gil Peláez: «Contribución de la financiación y las prestaciones de la Seguridad Social en el proceso redistributivo», en el que pone de manifiesto cómo la redistribución personal de la renta constituye un objetivo de la política social, siendo la Seguridad Social un instrumento al servicio del poder político que colabora a dicha redistribución.

Todas las prestaciones de la Seguridad Social constituyen un vehículo de redistribución de renta, ya que se conceden bien en función de la disminución o pérdida de la renta de trabajo o con arreglo a unas situaciones de necesidad de orígenes diversos.

La Seguridad Social es fundamentalmente un medio directo de redistribución de renta, ya que opera una vez que las fuerzas libres del sistema económico han producido la distribución funcional y personal. No obstante, los servicios que presta tienden a favorecer de manera muy importante la igualdad de oportunidades, con lo que en este sentido actúa también como un medio indirecto de redistribución.

* * *

Salustiano del Campo y Manuel Navarro: «La pobreza en una sociedad en creciente desarrollo. Su delimitación y características en la realidad española», se inicia con la investigación de la pobreza en España; se pasa después a la identificación de la pobreza; se exponen los factores sociales determinantes de la misma; las características del modo de vida de los pobres; la pobreza pública y se finaliza con la consideración del futuro de la pobreza en la sociedad española.

* * *

Antonio Chozas Bermúdez: «La actuación de la política social en su acción correctora de las desigualdades en la distribución de la renta», afirma que se trata de imaginar y de poner en práctica una organización social que no tienda de modo exclusivo y alienante a reducir las necesidades al universo de las mercancías, que permita, efectivamente, a cada uno expresar sus aspiraciones y participar en el proceso de creación de las necesidades, que sea susceptible de definir el proceso mismo de crecimiento en función de estas necesidades sociales.

Sólo así alcanzarán vigencia social los objetivos de la igualdad de rentas y oportunidades y, lo que es más importante, de una justicia social que sea fuente de impulsos y afanes renovadores hacia formas de convivencia cada vez más perfectas, capaz de alumbrar un nuevo humanismo en su acepción más rigurosa, enraizado en la estimación de la auténtica «humanitas» del hombre frente a la realidad y expresión de equilibrio dinámico y fecundo entre los valores personales, asociativos y comunitarios.

* * *

Rodolfo Martín Villa: «Desarrollo y distribución. Balance y perspectiva española. Contenido de una política de integración social», afirma que para lograr acercarse a la igualdad de oportunidades se requiere, sin duda, la desigualdad en los tratamientos a los diversos grupos sociales, lo que tiende a ocasionar fricciones por las minorías antes beneficiadas. Pero para llegar a tomar esta posición en la peligrosa área de las decisiones económico-sociales, el Estado necesita que los grupos sociales mayoritarios se integren dentro de un esquema representativo en la estructura política, donde se llegue a un punto tal que el Estado comparta su poder de decisión y, a su vez, esta portura sea un refuerzo suficiente para garantizar su aplicación.

* * *

José María Guitián de Lucas: «Estabilidad, Desarrollo y Distribución. Un reto permanente para el pensamiento económico», pone de relieve cómo en esta tríada, el desarrollo es necesario como condición previa, pero éste es baldío si no existe una adecuada distribución, la cual no se producirá íntegramente si no existe un cierto grado de estabilidad, la que, por otra parte, posiblemente no sea compatible con el desarrollo, con lo que se corre el riesgo de haber formulado un nuevo «círculo vicioso». Determinar si esto es así y el grado de posibilidad de su ruptura puede ser la consecuencia última, acuciante en nuestro tiempo.

* * *

Manuel Capelo Martínez: «Desarrollo y Justicia Social», que nos ofrece con gran precisión y rigor las conclusiones de esta Mesa Redonda.

J. CARRASCO BELINCHÓN

DOWSE, Robert E. y HUGHES, John A.: *Sociología Política* (Madrid, Alianza Ed., 1975), págs. 558.

La Sociología, como ciencia concedora de los problemas sociales, que estudia no sólo a la sociedad, sino también a los demás entes sociales, se ha planteado desde muy diversas perspectivas, por supuesto que todas ellas sociológicas, entre las que cabe destacar las que se agrupan en los respectivos marcos de las disciplinas denominadas «Política Social», «Teoría de la Sociedad» y «Sociología Política».

Disciplina, esta última, de la que se ocupa el volumen a que la presente recensión se refiere, que en versión original figura con análogo título, «Political Sociology». La traducción al idioma castellano es de José María Rolland Quintanilla. El libro aborda las siguientes materias sociológicas: ámbito de la sociología política; fundamentos conceptuales de la sociología política; teorías del proceso político; desarrollo de las estructuras de poder político en las sociedades pre-industriales; estructuras de poder en la sociedad industrial: los modelos pluralistas y de élite; socialización política y psicología social en la política; cultura política; ideología política y opinión pública; participación política; el lugar de las elecciones en el proceso político; organizaciones políticas: partidos; organización política: grupos de presión; violencia política.

Entre las cuestiones de mayor relevancia, pues resulta obvio que todo el

denso temario no podemos tratarlo, entresacamos, en primer lugar, el planteamiento realizado por Robert E. Dowse y John A. Hughes relativo a la delimitación del propio campo de la Sociología Política.

Sostienen, los autores del libro, que al estar el ámbito de la Sociología Política tan estrechamente interrelacionado con las restantes ciencias sociales, cualquier definición de aquella disciplina acabará, indefectiblemente, en vaguedad. Y ello, porque es indudable que la Sociología Política no es más que el estudio del comportamiento político dentro del marco, del ámbito y perspectiva sociológicos.

Los fundamentos conceptuales de la Sociología Política es otro de los temas descollantes en el libro que recensamos. En la publicación se inicia el análisis por la cuestión que denomina «problema del orden». Se advierte que éste tiene como solución lo coercitivo, se basa en el poder del uso de la fuerza, con desigual distribución en la sociedad. Esto conlleva a cierta teoría de la élite. Los autores aluden a las insuficiencias de la teoría de la coacción, a las variantes de la teoría del interés y a la doctrina del consenso de los valores.

El libro trata, ampliamente, el estudio de las llamadas teorías del proceso político. Se analizan los comportamientos de los individuos, en sus distintos roles, bajo la enorme influencia de la cultura. Al propio tiempo que se estudian algunas otras doctrinas: la relativa al intercambio y la política, la tesis de los juegos y la teoría de los sistemas.

También la publicación comentada enfoca la problemática de las estructuras de poder político, en el marco de las sociedades preindustriales. Los autores tratan la cuestión de la obediencia, a la que conceden, como término genérico, el poder. A partir de esta afirmación, en el volumen se penetra en el análisis de las diferentes sociedades: acéfalas, segmentarias, que sufren la aparición de poder estatal en sistema segmentado y, por último, estudio del poder político en el mundo de la burocracia y en el feudalismo. No se agotan aquí los temas, puesto que los sociólogos referidos se ocupan, asimismo, de las cuestiones relativas a las estructuras de poder en la sociedad industrial, a la socialización política y a la psicología social de la política.

Mención especial merece, en el ámbito de las organizaciones políticas, la materia concerniente a los partidos políticos. Se estudia la génesis y contenido de los denominados partidos totalitarios y monolíticos. Se llega a la conclusión, bien fundamentada, de que es absolutamente preciso examinar a fondo la mecánica electoral de los partidos, la cultura política, la participación política, la ideología, la doctrina, los grupos de presión y demás variables de la sociología de la política, en el afán de aclarar el papel de los par-

tidos políticos, en general, y de forma más concreta las interrelaciones en el Gobierno.

También contiene el libro óptima bibliografía anglosajona, somero índice analítico y breve introducción. En ésta los autores destacan la meritoria colaboración prestada por Salvador Giner de San Julián.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

DURÁN LÓPEZ, Federico: *La acción sindical en la Empresa: su protección legal*. Prólogo de Federico MANCINI. Studia Albornotiana, Bolonia, 1976; 330 páginas.

La interrelación científica entre la escuela iuslaboralista de Bolonia y la de Sevilla, cimentada además por sólidos vínculos de cordial y sincera amistad, no podía dejar de dar sus frutos, y uno de ellos es el libro ante el que nos encontramos. Nosotros, quienes no sólo por razones meramente geográficas nos sentimos ligados a la escuela de Sevilla, intuíamos que había que abandonar el arcaico leguleyismo exegético y buscar nuevos caminos a través de los cuales «hacer cultura jurídica» (Barcelona). En ello, no nos duelen prendas al reconocer nuestra deuda con los iuslaboralistas boloñeses, cuya relación de nombres huelga por razones obvias. No es posible tampoco dejar de mencionar que, aunque esa relación se iniciara en los inicios de la década de los sesenta, nuestra curiosidad despertada por la lectura de revistas (por ejemplo, *La politica del Diritto*, entre otras), o de ensayos reunidos (como los *Comentarios al Statuto dei Diritti dei lavoratori*, *Teorie e ideologie del Diritto Sindacale* (Tarello) y *L'uso all'alternativo del Diritto* (Barcelona), y últimamente los llevados a cabo sobre la propia Constitución italiana, dirigidos por el profesor Branca), nos ha llevado a casi institucionalizar esa interrelación antes aludida. Y, por ello mismo, esta recensión aspira además a poner de manifiesto lo que sería injusto callar, esto es, nuestro agradecimiento a esa pléyade de profesores iuslaboralistas italianos que han dejado sentir su influencia sobre esta obra de Federico Durán de tantos y tan notables méritos. Méritos que, como digo, están sobre todo en la línea de esa honesta preocupación en hacer una nueva cultura jurídica, en base a la valoración política del Derecho y a un análisis racional de las estructuras del poder.

Y lo primero a resaltar, advertida la opción de Federico Durán por *una salida de la encrucijada sindical española al estilo italiano*, es que el centro de su investigación lo habría de constituir tanto el análisis en profundidad del artículo 28 del Estatuto de los Derechos del Trabajador como su puesta en relación con el artículo 8.º del Decreto de Garantías Sindicales español, 1.878/71. Esta es la razón por la que, abstracción hecha de las diversas tendencias doc-

trinales sobre la génesis del movimiento sindical intra o extramuros de la Empresa, no puede menos de resaltarse que «el tema de la Empresa como centro de la actividad sindical presenta en la actualidad una importancia que casi no necesita ser subrayado» (cap. I), con lo que ya se nos introduce en el tema que va a desarrollarse en los siguientes capítulos.

Probablemente debido a un cierto determinismo del tema, insiste el autor en destacar la importancia del movimiento de reacción que fundado en las *tesis granscianas de los consejos de fábrica*, opuso ese «fermento revolucionario para la transformación de la sociedad... frente a la innegable burocratización de los sindicatos» (Giuggi). Por eso no es ni con mucho gratuito el análisis de las posiciones de la CGIL y la CISL, en cuanto a propulsar, respectivamente, «comisiones internas» y «secciones sindicales de Empresa», e incluso el de el enfrentamiento conceptual correlativo a la eficacia de dichas concepciones. Y lo es todavía menos en el momento actual español, en el que tras absurdas disputas entre las distintas centrales sindicales (CC. OO., UGT, CNT y USO), a las que no son ajenos en su causa los propios partidos políticos, parece alumbrarse en una costa cercana el faro de guía de la Unidad Sindical. Unidad que habrá de forjarse en una experiencia nueva, puesto que, los breves ensayos llevados a cabo durante la guerra civil española, nada dicen sobre el carácter general de la acción del sindicalismo español desarrollada siempre extramuros de la Empresa, sino en el ámbito mucho más generalizado de la lucha de clases.

A las alturas del capítulo III del libro, el tema está perfectamente centrado, en cuanto a la preocupación esencial del autor, pero antes de avanzar en el análisis concreto del mismo en los dos siguientes, se lleva a cabo la exposición sistemática de las posiciones doctrinales de los juristas italianos, distinguiéndose entre «los constitucionalistas» (la protección de los trabajadores, llevando la Constitución a la fábrica) y «los reformistas» (la protección perseguida vía la organización sindical). Es, en definitiva, el tema de la opción legislativa respecto de la actividad sindical en la Empresa, que el autor desarrolla en una modelica concepción metodológica, poniendo de manifiesto la solo aparente contradicción entre la tutela individual del trabajador y la de las asociaciones sindicales, resuelta a la postre por el propio Estatuto, en forma selectiva, porque es así como se favorece al sindicato más que a ningún otro organismo. La cuestión no carece de importancia dado que frente al problema de la posible opción imputada al Estado sobre si ha tutelado instancias colectivas no sindicales, se analizan los «tres centros de gravedad» —tutela de los derechos individuales del trabajador, tutela *genérica* del momento colectivo, y tutela selectiva del sindicato—, entre los que el Estatuto ha conseguido un perfecto equilibrio, y para cuyo conocimiento, imprescindible por otra parte para cualquier iuslaboralista, remitimos al capítulo IV.

Evidentemente la parte central de la obra viene constituida por la interpretación del artículo 28, al que se dedica el capítulo V, sosteniéndose la tesis de que en ningún momento se rompe el equilibrio del cuerpo normativo total que el Estatuto supone. Ello no obstante, previamente se observa un voluntarismo de honestidad intelectual, evitando tanto el servilismo al poder político, como el dejarse llevar por el apasionamiento de la propia ideología. Y el primer problema que se plantea es el de si el artículo 28 tiene autonomía suficiente para mantenerse como centro de tutela de intereses sindicales o si requiere el «apoyo» del artículo 19, que identifica a un determinado tipo de sindicatos, resolviéndose por lo primero aunque no haya representación sindical alguna en la unidad productiva, e, incluso, aunque no se haya pactado ningún convenio colectivo. En segundo término, se trata del tema de la legitimación del artículo 28, respecto de lo cual se plantea el doble problema de si esa legitimación es coherente con la totalidad de los intereses protegidos por la norma y si, además, la misma legitimación es razonable frente a los principios constitucionales y al equilibrio del Estatuto entre sus diversos centros de tutela. Para lograr la solución, únicamente válida ciertamente, formula la de una interpretación amplia, no sin antes plantearse todos los pros y los contras al respecto y enfrentar los análisis dispares de quienes sostienen tesis restrictivas y reaccionarias o meramente defectuosas. Todo tiene el tono de disputa cívica intelectual, aunque de marcado y subido tono político, entre dos corrientes de iuslaboralistas, que me hacen pensar en el fenómeno que un día no lejano puede producirse entre nosotros los iuslaboralistas españoles. Ello da lugar al prologoista y director de la tesis, el profesor Mancini, para elogiar la labor de Federico Durán, justificando la feliz acuñación de expresiones como «momento colectivo o sindical», porque, en última instancia, todas las normas que integran el sistema protector de la libertad y actividad sindicales, y en concreto el Estatuto de los Trabajadores, se pueden referir a una función de tutela de *situaciones subjetivas reconducibles a la figura del ciudadano-trabajador* (Durán recogiendo el parecer de Fabbri). Y tal función de tutela del momento sindical se concreta: 1) En la atribución directa de ciertos derechos al Sindicato. 2) En el reconocimiento de ciertos derechos de titularidad individual. 3) En la tutela frente al ataque directo al «Sindicato», en el desarrollo de su actividad; y 4) En la tutela frente al ataque al individuo, al trabajador, como parte de la relación de trabajo subordinado, por motivos sindicales. Pero evidentemente la sustancialidad de los temas de este capítulo se enlaza con la no menos «sustancial» importancia de los temas procesales que se tratan en el siguiente, en cuanto referidos a la legitimación para el ejercicio de las acciones del artículo 28 del Estatuto. La puesta en relación de este precepto, con otros del Estatuto, aparte

del 19 que contempla la tutela del momento colectivo general, plantea arduos problemas analizados y resueltos con cuidada ortodoxia. Y ello no obstante la diferencia notable que cabría establecer entre el ejercicio de acciones individuales y colectivas y las dificultades que comporta incluso la diversidad de tratamiento del atentado de la conducta empresarial a «derechos de titularidad individual que integran, sin embargo, la tutela del momento colectivo o sindical», o, a «derechos que corresponden a los trabajadores en cuanto partes de una relación jurídico-privada de trabajo, y cuya violación por motivos sindicales integran un comportamiento antisindical del empresario». Lógicamente, no podía dejar de plantearse el tema de las «huelgas salvajes», hoy, para mí, sin lugar a dudas, uno de los problemas más virulentos que tienen planteados los sindicatos comprometidos en un «tácito pacto social», que amarillea por sus cuatro costados. Porque es lo cierto que el derecho de huelga es un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores, tanto en Italia como en otros muchos países (nuestra añorada Ley de Huelgas de 1909), aunque en las reglas para su ejercicio predomine una instrumentación colectiva, e incluso haga su aparición en cualquier momento un Sindicato de hecho o de derecho, que termina por introducir en lo que se inicia como «revuelta espontánea» una auténtica estrategia y un plan sindical. Ello que fue claro en el mayo del 68 francés y en el otoño caliente italiano, se comprueba en España en el momento presente. En efecto, no cabe duda de que, frente a un sistema fuertemente represivo de toda actividad huelguística, se han alzado «salvajemente» (esto es, contraponiéndose abiertamente al sindicalismo oficial) las centrales sindicales clandestinas (UGT, CC. OO. USO, etc.), pagando costes cuya magnitud puede sorprender el día en que se llegue a la cuantificación de los mismos, aunque han sido pagados e incluso calculados a veces en función de fines que no siempre se han logrado. La última parte de este capítulo, dedicada al artículo 17 del Estatuto que contempla el supuesto del mantenimiento por los empresarios de los Sindicatos *di comodo* o amarillos, no puede por menos que suscitaros el tema de nuestro sindicalismo de Empresa, en el que durante mucho tiempo y aun con algunas pervivencias, la Empresa española ha practicado una política de clara manipulación de esa absurda institución que son los «jurados de Empresa», tanto más absurda cuanto que su esencia de «entidades de armonía» se esfuma y disuelve en función de la práctica de una auténtica política obrera por parte de sus vocales.

El análisis que se hace del supuesto concreto del artículo 28 (capítulo VII), destaca entre los elementos de la conducta antisindical «la objetiva capacidad del comportamiento empresarial», abstracción hecha de su intencionalidad, según ha puesto de manifiesto la jurisprudencia en interpretación de la norma, de la que se destaca el gran juego que ha dado en la práctica. Pero no se

olvida la distinción entre la acción individual ordinaria promovida por el trabajador y la acción promovida por el Sindicato, no sólo con fundamento en el artículo 28, sino en relación con otros preceptos, esencialmente con el 18, y, sobre todo, el sentido que debe dársele a la conexión entre ambos tipos de acciones, todo ello como fundamento del contrapoder sindical en la fábrica frente al empresario.

La obra se cierra (capítulo VIII) con un análisis de las perspectivas que ofrece el ordenamiento español para la protección legal de la acción sindical en la Empresa, capítulo este que, si bien parecía requerido por la lógica de una titulación abstracta, no lo parece tanto desde un punto de vista de la sistemática metodológica de la propia obra. Abstracción hecha de esta leve objeción, el contenido del capítulo está dedicado al análisis de las posibilidades de auténtica actividad sindical que ofrece el Decreto de Garantías 1.878/71, de 23 de julio, desarrollada por «enlaces» y «jurados». Como no tenía por menos, el autor detecta en seguida las carencias de nuestro ordenamiento frente al italiano, señalando en primer lugar la de una auténtica autonomía colectiva de organización, lo que determina la identificación total entre «momento colectivo» y «momento sindical». Pero ello mismo ofrece la contrapartida de darse la posibilidad de que trabajadores elegidos según la instrumentación «oficial», sean, a su vez, órganos de expresión de grupos sindicales no reconocidos e incluso proscritos oficialmente, con lo que indirectamente gozan de ciertos derechos para la protección del «momento sindical», a través de los derechos sindicales «oficialmente» reconocidos para el ejercicio de la actividad sindical en la Empresa. Y, curiosamente, es por esta vía por la que se ha visto más beneficiada la actividad sindical auténtica de los trabajadores en la práctica, lo que en cierto modo justificaría la estrategia de las CC. OO., repudiada por la UGT.

Entre los *derechos a la actividad sindical*, Durán estudia el «derecho de reunión», a que se refiere el artículo 14 del Decreto de Garantías y que regula más detalladamente el Decreto 1.845/75 de 30 de mayo, que aún hablando de «libertad de reunión», resulta totalmente desfasado por la práctica de «asamblear» hoy tan extendida en las empresas, precisamente por las parcelas de libertad conquistada por los trabajadores al amparo e incluso, a veces, a espaldas del mismo artículo 14 antecitado.

Se analizan también los restantes derechos sindicales a ejercitar en los centros de trabajo, tales como fijación de anuncios y distribución de folletos y periódicos, cuestiones que se ofrecen simples de principio, pero que son de gran importancia y conflictividad en la práctica. Ni que decir tiene que, de mayor importancia en cuanto derecho sindical, es la llamada «reserva de horas» para el cumplimiento de funciones sindicales, y aún más la protección del

trabajador en atención a su condición de parte de una relación de trabajo, muy fundamentalmente por cuanto respecta al tema de las medidas disciplinarias que sobre ellos penden, en función del siempre latente deseo del empresario de descabezar el movimiento sindical a nivel de empresa. En efecto, tal como advierte el autor, la llamada «protección» que se dispensa al representante sindical vía la instrucción de un expediente, elaborado por y para el empresario y bajo su iniciativa, «se vuelve contra el trabajador, al concederse consideración documental a todo lo actuado». La única similitud que Durán encuentra entre nuestro sistema y el italiano radica en la inspiración, impensada a mi juicio, del artículo 8.º del Decreto de Garantías y el 28 del Estatuto, a través del cual es posible sancionar al empresario que lleve a cabo «actos u omisiones realizados por el empresario u otra persona en su nombre que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias del cargo sindical o perjudiquen sus intereses o derechos laborales dentro de la empresa». Pero evidentemente, se echa de menos la existencia de una tramitación procesal privilegiada, que es el complemento del artículo 28 del Estatuto, hasta el extremo de que lo que podría considerarse meramente adjetivo, se sustantiva por vía del proceso.

En cuanto a la necesidad de una valoración de la interpretación de los resultados del ejercicio de las acciones que contiene el Decreto de Garantías, podría decirse que es francamente negativo. Este tipo de procesos, tan importantes para la clase trabajadora, tienen para la Magistratura una consideración de segunda categoría, simple y sencillamente por su carácter no patrimonial o económico, ajena aquélla, lamentablemente, a lo que es realmente el desenvolvimiento de unas auténticas relaciones industriales.

Tras la lectura de este libro no es difícil llegar a la conclusión de que se trata de una de las publicaciones más serias en el ámbito de la literatura jurídica en general, y en el de la iuslaboralista en particular. No es para mí tarea grata la de recensionar libros pero, ante éste, lo he considerado casi un deber intelectual porque merece la pena su difusión y conocimiento entre los especialistas de la teoría y la práctica sindical.

JOSÉ CABRERA BAZÁN

ALLENSPACH, Heinz: *El horario flexible*. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra, 1975.

La revolución técnica y, la mejora en los métodos de trabajo, condujeron fatalmente a una excesiva racionalización que buscaba únicamente el aumento de la producción, despreciando el aspecto humano del trabajo.

Por otra parte, las reivindicaciones obreras se centraron en aumento de salarios, disminución de jornada, descanso, etc., con lo cual se conservaba mejor la energía física, pero se continuaba manteniendo la deshumanización de la tarea y la despersonalización del trabajo, con la consiguiente alienación del trabajador.

Todo ello condujo a una tendencia, que el profesor Pérez Botija en su discurso de ingreso en la Academia de Jurisprudencia y Legislación calificó de «humanismo laboral».

Sociólogos y fisiólogos, se especializaron en la materia para diagnosticar el fenómeno y, los laboristas trataron de despertar la imaginación de los empresarios en la búsqueda de nuevas fórmulas, que no afectaran negativamente al rendimiento o producción, objetivo fundamental de la organización del trabajo en la Empresa capitalista o neocapitalista.

En el año 1967, la Empresa Bölkow (Messerschmitt) de Ottobrunn, en la República Federal Alemana, introdujo por primera vez una de estas nuevas formas de trabajo, la llamada «horario flexible», para una fracción importante de su personal. Pero como destaca Heinz Allenspach, en la obra que comentamos, esto no quiere decir que antes no existieran algunas experiencias aisladas, pero sin la repercusión de la citada, que se destaca como la iniciación, meditada y consciente, de esta nueva experiencia, que había de ser objeto de animadas discusiones entre los expertos en cuestiones de personal y en organización científica del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, no podía permanecer indiferente a esta cuestión y ha publicado una puequeña obra divulgadora del tema, expuesto con extremada sencillez por Heinz Allenspach y, con ejemplos prácticos de las distintas variables observadas en su aplicación práctica, sobre todo en Suiza, cuya experiencia en la materia es la más conocida por el autor.

Para Allenspach, el horario flexible representa la superación de la administración autoritaria de las Empresas por parte de los empresarios. A nuestro juicio, esta democratización de la Empresa ha podido ser un condicionante de esta novedad del horario flexible, pero creemos que, fundamentalmente, ha incidido la humanización del trabajo y una serie de circunstancias de la vida moderna, como la lejanía de la ubicación de las grandes Empresas, dificultades de tráfico, etc., pero, sobre todo, el convencimiento, por parte del empresario, de que no sólo no se resiente la productividad, sino que se controla y suprime en gran parte el ausentismo laboral, uno de los grandes problemas del mundo del trabajo.

La obra consta de una introducción y cinco apartados o capítulos. Tras exponer la finalidad perseguida por el autor «definir el horario flexible tal

como se aplica en la actualidad y esbozar luego sus principales aspectos prácticos», se delimitan los conceptos más usuales sobre la rigidez o flexibilidad de la disposición del tiempo de trabajo. Así se van dando definiciones sobre *duración efectiva del trabajo*, *duración reglamentaria* o legal, *duración remunerada*, *horas extraordinarias contractuales*, etc., que van a facilitar la comprensión del resto de la exposición.

No cabe duda, que el proceso de erosión del autoritarismo de la Empresa en materia de fijación del horario ha sido considerable y, de ser fijado éste unilateralmente por el empresario, se ha ido tendiendo hacia el acuerdo contra el empresario y los trabajadores, pero siempre dentro del marco de la fijación rígida del tiempo de trabajo.

En cambio, en la disposición variable del tiempo de trabajo, éste puede ser fijado por el empresario, por el propio trabajador individualmente o por grupos de trabajadores.

Se señalan como condiciones importantes en el sistema de horario flexible, el tiempo en que permanece abierta la Empresa («amplitud» del horario), el período de presencia obligatoria (tiempo fijo), y los períodos de presencia opcional (períodos variables o móviles).

Problema que suele plantear el horario flexible es el de una nueva concepción de las horas extraordinarias, ya que debe distinguirse entre horas extraordinarias propiamente dichas, que deben abonarse con recargo, y las que sólo tienen como finalidad acumular créditos de jornada o compensar débito de horas de trabajo.

Para mayor comprensión se exponen en esta obra unos meticulosos ejemplos de regulación del horario flexible, según los reglamentos de diversas Empresas suizas de mecanización y electricidad.

Las ventajas e inconvenientes, se analizan desde las dos vertientes de empresario y trabajador, partiendo de que, para el éxito se exige una actitud mental de colaboración por ambas partes, ya que supone el derrumbe de muchas estructuras profundamente arraigadas. Entre las ventajas para los trabajadores se señalan: una mayor libertad de acción, desaparición de los privilegios de algunas categorías profesionales a las que no se exigía rigidez de horario, supresión del control de puntualidad, supresión del tiempo que se regalaba al empresario por iniciarse antes la tarea o terminarse después, sobre todo en algunos servicios, como los administrativos; adaptación al ritmo de vida individual y a sus circunstancias particulares, mejor calidad del tiempo libre, mejor integración social y mejor ambiente de trabajo.

Respecto a las Empresas, sus ventajas suelen reflejarse en un aumento de la productividad, reducción de la inestabilidad del personal, menor tiempo muerto y menos horas extraordinarias, menos tiempo para la puesta en mar-

cha, disminución del ausentísimo de breve duración, asunción por los trabajadores del riesgo de ciertas pérdidas de tiempo y créditos de horas de trabajo, a remunerar con posterioridad.

Aparte de estas ventajas unilaterales, también se derivan otras para la comunidad en general, tales como mejora del tráfico de la circulación, al no coincidir masivamente la entrada y salida del trabajo, reducción de accidentes de tráfico al desaparecer el peligroso estado anímico del trabajador, que teme el retraso en su horario, mayor facilidad para el trabajo de la mujer casada, etcétera.

Pero también este horario flexible puede presentar inconvenientes, como el posible estado de frustración para los trabajadores de algunas actividades, en que no sea posible su aplicación, la pérdida de ciertos beneficios para ausentarse brevemente del trabajo, la reintroducción inevitable de los «relojes de control», y el peligro de una reglamentación poco razonable sobre las horas extraordinarias.

Para las Empresas, el horario flexible exige una buena organización del trabajo; la inversión en la adquisición de los aparatos de control de horarios; la apertura de la Empresa por tiempo superior a la jornada con el consiguiente gasto de iluminación, calefacción, personal subalterno; posibles dificultades de comunicación con el personal y la confianza en la honestidad y sentido de responsabilidad del personal.

Los problemas principales, residen en una adecuada organización del trabajo, pues en muchas ocasiones el horario flexible, en los casos de trabajo en cadena o equipo, exige el acuerdo mayoritario, con el consiguiente sacrificio de la minoría. Por otra parte, el horario flexible no se adapta a toda clase de Empresas, ni de puestos, pero cuando se hacen los pertinentes estudios, se descubre con frecuencia, que las posibilidades son mucho mayores que las que se suponen generalmente.

Sin embargo, el trabajo por turnos presenta grandes dificultades, ya que hay que evitar la superposición, es decir, que se corre el riesgo de que en un momento determinado hubiese dos trabajadores para el mismo puesto. Es decir, no cabe ese sistema horario cuando los turnos cubren toda la duración del día, pero sí se pueden establecer cuando existen intervalos horarios entre cada uno de ellos.

Una de las cuestiones prácticas más delicadas, es el control de las horas de trabajo y para ello el autor reproduce algunos de los sistemas prácticos utilizados por las Empresas suizas.

Finalmente, las condiciones para una eficaz aplicación son principalmente adaptación a las necesidades, tanto del personal como de la Empresa previo

estudio minucioso; información al personal de las características del sistema y estrecha colaboración del personal, la dirección y los Sindicatos.

La conclusión a que se llega en esta obra es, que hasta ahora el sistema ha sido acogido favorablemente en Alemania y Suiza y, se realizan grandes progresos en otros países industrializados, teniendo siempre en cuenta, termina diciendo Allenspach, que «ni el horario flexible, ni los sistemas que lo precedieron o que todavía se aplican, son la panacea universal. Pero en muchos casos en que es menester satisfacer múltiples exigencias y objetivos, la solución más apropiada puede ser el horario flexible.»

Por nuestra parte, añadiremos que en España existen algunas tímidas experiencias en algunos sectores, y que sería interesante una información de los sistemas aplicados y su resultado para estímulo de Empresas y trabajadores, como materia a pactar en sus convenios colectivos.

Una nota bibliográfica de libros y artículos de revistas sobre la materia, completan esta interesante obra.

A. NÚÑEZ-SAMPER

MONLAU, Pedro-Felipe: *Elementos de higiene pública o arte de conservar la salud de los pueblos*, 3.^a edición. (Madrid, Moya y Plaza, 1976), págs. 26.

La publicación a que atañe la presente reseña insiste mucho en las temáticas, siempre de actualidad, relativas a higiene y seguridad en el trabajo, viviendas miserables, alimentación deficiente, alcoholismo, miseria moral, excesivas duraciones de las jornadas de trabajo, enfermedades, salarios insuficientes y otras cuestiones que tanto repercuten en la salud y la vida de los trabajadores, cuyas máximas, en lo que se refiere a medicina, higiene y seguridad en el trabajo aún tienen vigencia.

El autor subraya que las profesiones mecánicas y establecimientos industriales que resulten insalubres, traigan incomodidad o peligro, deben someterse a policía especial. La clasificación que Pedro-Felipe Monlau realiza es la siguiente. Insalubres: que alteran el aire o llenan de emanaciones nocivas, como son las fábricas donde se experimentan descomposiciones más o menos activas de materias orgánicas, o los metales venenosos de por sí o por sus óxidos. Incómodos: sin dejar de ser más o menos insalubres, causan particular incomodidad a la vista, al oído o al olfato, de los vecinos, como las herrerías, cuchillerías, caldererías, fábricas de cola, jabón, almidón, velas de sebo, bujías y molinos de chocolate. Peligrosos: porque dejan sentir explosivos, como máquinas de vapor y fábricas de pólvora; o porque exponen a

incendios, como las fábricas en que abundan las materias combustibles, o que emplean el fuego en gran escala.

Monlau formula la siguiente descripción de la población fabril coetánea: especial, ignorante en su inmensa mayoría, necesitada, imprevisora, disipada en su conducta y que en épocas de crisis suele traducir su malestar por el desorden, la sedición y la anarquía social; exagerada en sus aspiraciones de fortuna; desea tomar asiento privilegiado en el festín de la vida; plantea resueltamente, con la osadía que infunde el número, los problemas más temerosos y temerarios.

El autor se ocupa de la problemática de la descentralización de la industria: la enfoca en el sentido de que llevando las grandes manufacturas y los talleres de alguna consideración a los pueblos rurales, a puntos apartados de los centros populosos, sería otra medida higiénica de capital importancia; ensayo de colonias fabriles daría, sin duda, provechosos resultados, puesto que los obreros no sólo guardan mejor conducta en los pueblos que en las ciudades, sino tanto ellos como sus hijos disfrutan de más cabal salud, habida cuenta del ambiente sano del medio rural.

El folleto contempla, también, otras pertinentes medidas, encaminadas a evitar, o en su caso a remediar, los accidentes de trabajo. Los cañones de paz, como llaman algunos a los motores, producen víctimas e inválidos, lo mismo que los cañones rayados, las ametralladoras y demás artillería bélica.

La publicación advierte la conveniencia de fomentar la gran virtud de la previsión, estableciendo Cajas de Ahorro, no para que los obreros constituyan capitales, sino para que contraigan el hábito de prever, de ahorrar, de pensar en el tiempo venidero, de no malgastar en la taberna o el juego lo que tanto necesitan para atender sus necesidades, pues no olvidemos que el autor fue el precursor de «la peor contaminación es la miseria», frase reiteradamente expresada.

Se ocupa, detenidamente, de las sociedades de socorros mutuos, abogando por el establecimiento de las siguientes modalidades: mutualidades de socorros en caso de enfermedad del trabajador o de su imposibilitación para trabajar; sociedades cooperativas que estima pretenden dar al fecundo principio de la asociación aplicación que resulta, quizá, demasiado vasta, toda vez que se extiende al crédito popular, al consumo alimenticio, a la producción industrial, etc. En resumen, concluye el autor, «para que medre y prospere toda sociedad obrera, se necesita suma de virtudes muy superior a la suma de los capitales».

Como final crítico señalemos que no nos extraña que Monlau, que ya había publicado años antes la importante obra titulada *Remedios del pauperismo*, escribiera la que critica la recensión que concluimos, de sugerente

materia de higiene, medicina y seguridad en el trabajo, puesto que el autor, miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, forma parte de la esplendorosa pléyade de la sociología española decimonónica en la que militan tan brillantes personalidades coetáneas: Concepción Arenal, Patricio de Azcárate, Balmes, Colmeiro, Nicomedes-Pastor Díaz, Donoso, García Barzanallana, Garrido, Latorre, Lorenzo de Figueroa, Mora, Muns, Nocedal, José de Olózaga, Luis María Pastor, Pérez de Molina, Pérez Pujol, Luis Pidal y Mon, Piernas y Sagra.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Generación de empleo productivo y crecimiento económico. El caso de la República Dominicana*. Ginebra, 1975, págs. 313.

En la actual edición objeto de análisis, queda plasmado el exhaustivo informe que, sobre la política de empleo y desarrollo económico en la República Dominicana, realiza una misión Interorganismos por encargo de la Oficina Internacional del Trabajo y a petición de las autoridades del citado país centroamericano.

La obra en cuestión, editada por dicho Organismo Internacional, está contenida en un volumen de 313 páginas, divididas en cinco partes y, en una serie de anexos finales que figuran insertos en la quinta y última división que integra este complejo estudio.

Se inicia la exposición con un prefacio, que presenta a los componentes de la misión, así como a los funcionarios dominicanos colaboradores y Organizaciones de empresarios y trabajadores, para finalmente ocuparse del mandato que este grupo tenía encomendado. Le sigue, en cuanto a orden expositivo, un resumen y diversas recomendaciones sobre distintas medidas que en política de empleo han de llevarse a cabo en la República Dominicana.

Asimismo, diremos que en este informe, la misión, y es su criterio, expone la forma en que trató no sólo de medir las relaciones cuantitativas entre la variable del crecimiento y la del empleo sino también de analizar la influencia en esas relaciones de los factores que determinan la oferta y la demanda de mano de obra (distribución del ingreso; precio de los factores; crecimiento de la fuerza de trabajo; existencia de reservas de mano de obra desocupada; éxodo rural, etc.). Partiendo de estos supuestos, la misión formula una serie de medidas coordinadas para mantener el rápido crecimiento económico, elevar los ingresos de los agricultores, cambiar la composición del

producto nacional a favor de las actividades con densidad de trabajo, utilizar técnicas con empleo intensivo de mano de obra, adaptar cualitativa y cuantitativamente la educación a las necesidades de mano de obra y ayudar a los pequeños productores urbanos del sector «informal».

Entrando ya en el contenido propiamente dicho de la obra, abordaremos en su parte primera temas referentes al desempleo y la pobreza en su coyuntura actual. En primer lugar se examinan detalladamente los resultados de una encuesta sobre el empleo urbano y de una tipología del empleo rural realizadas por la misión con el fin de determinar la magnitud y características de los problemas ocupacionales de la República Dominicana en la hora presente, y con el de describir al menos cualitativa, si no cuantitativamente, la estructura de su mercado de empleo.

En cuanto a la situación de desempleo que prevalece en la República Dominicana, diremos que se traduce en una distribución del ingreso muy desfavorable para la mayoría de la población.

Hay que anotar la estrecha relación entre la pobreza y las condiciones heterogéneas de empleo existentes en el país, cabiendo señalar que sería un error asociar la pobreza y la inseguridad económica, exclusivamente con el desempleo abierto.

Finalmente, y dentro de esta primera parte, se analiza la evolución del crecimiento y el empleo durante el período 1969-1973, en el que la República Dominicana ha crecido a una tasa acelerada y constante.

El examen de los factores principales que determinan la oferta de mano de obra, la demanda de la misma y la distribución de los ingresos, es la temática que ocupa toda la segunda parte de la obra objeto de estudio.

Respecto al empleo en sus tres sectores básicos: agropecuario, industrial y de la construcción, ya dentro de la Parte III, diremos que el primero tiene graves problemas de empleo, que además de afectarle directamente repercuten sobre el resto de la economía nacional.

En cuanto al sector industrial, se exponen a continuación algunas consideraciones generales respecto al papel que el mismo debe desempeñar en una economía como la de la República Dominicana. Asimismo, se examina la estructura actual y las tendencias recientes de la industria, dándose especial importancia a su nexos con la creación de empleos, analizándose, finalmente, los elementos determinantes que explican el comportamiento reciente de la industria, y entre ellos, de manera especial, las políticas del sector público.

Como último exponente diremos que, el análisis realizado en el sector de la construcción lleva a dos conclusiones: que debería procederse a un traspaso de los gastos públicos dedicados a construcción de nueva infraestructura

hacia la conservación y mejora de la infraestructura social ya existente, y que en la construcción se pueden utilizar en mayor medida técnicas de gran densidad de mano de obra.

Se pone punto final a este complejo informe, abordando los aspectos institucionales del funcionamiento del mercado de trabajo y sus posibles repercusiones sobre el nivel de empleo, examinando los diversos aspectos del sector de la educación relacionados principalmente con el empleo, y en su última fase expositiva, con diversas recomendaciones para mejorar las estadísticas sobre empleo, estimación del desarrollo turístico y el empleo generado por el mismo, así como la problemática actual del sistema educativo dominicano.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS: *Informe sobre la situación social en el mundo, 1974*, Nueva York, ONU, 1975; 600 págs.

Desde el año 1952, la Organización de las Naciones Unidas viene publicando estos periódicos e importantes informes sobre la situación social en el mundo. La periodicidad actual es cuadrienal, lo que se ha dispuesto con objeto de que coincidan con las sesiones de la Comisión de Desarrollo Social. Estos informes son trabajos complementarios de los que, en torno a la información y al análisis de la situación económica realiza, anualmente, el «Estudio Económico Mundial». No obstante, debe advertirse que también aquellos informes de la ONU examinan importantes aspectos económicos del desarrollo.

Las facetas demográficas, como elementos básicos de la situación social, se concretan, principalmente, en los extremos siguientes: la población mundial crece al ritmo del 1,9 por 100, aproximadamente; las tasas brutas de natalidad disminuyen, ligeramente, en todas las partes, y entre 1960 y 1970 el promedio mundial descendió del 33 por 1.000 al 32 por 1.000; las tasas brutas de mortalidad también disminuyen, estimándose el promedio actual en el 13 por 1.000, aproximadamente.

En cuanto al empleo y al fenómeno del paro involuntario, se advierte que a medida que declinó el ritmo del progreso, en los países industriales, hacia el año 1970, el desempleo aumentó ampliamente. Empeora en 1974, con motivo de la crisis energética. El Programa Mundial del Empleo, de la Oficina Internacional del Trabajo, confirma que las políticas económicas se orientan hacia el empleo como objetivo explícito del crecimiento del desarrollo.

También se dedica especial atención a la organización de los servicios médicos. Se entiende que el sistema tradicional de distribución de los servicios

médicos en los países desarrollados, en realidad no ha podido servir de modelo en las naciones en desarrollo. Todo intento de crear buen sistema de servicios médicos de alcance general, exigirá significativo aumento en el número de médicos, enfermeras, personal paramédico, etc. En las naciones en desarrollo, lo más corriente es que los sistemas de seguros privados y públicos sólo protejan, paradójicamente, a colectivo selecto, y raras veces abarca hasta las personas económicamente débiles.

La variable, hoy tan en boga en la sociología empírica, del análisis cuantitativo de la actividad femenina en el conjunto de la actividad total del país se estudia del siguiente modo. En el año 1970, la tasa bruta de la participación de la mujer en la mano de obra arroja, en relación con el total de la población activa, los promedios porcentuales que se especifican: promedio mundial, 34; en las regiones de Africa, América del Sur (zona tropical), América Central, Caribe, Asia Oriental, Asia Meridional, Melanesia, Polinesia y Micronesia, 32; Europa, América del Norte, América del Sur (zona templada), U. R. S. S., Japón, Australia y Nueva Zelanda, 38; Africa, 31; Asia Oriental, 39; Asia Meridional, 30; Asia Occidental, 8; Oceanía, 30; América Latina y Caribe, 20; América del Norte, 34; Europa Occidental, 31; Europa Oriental, 41; U. R. S. S., 50.

Los ancianos, el bienestar de quienes han dejado lo mejor de su vida en actividad constante a favor de la comunidad de que forman parte, es cuestión asimismo prioritaria en el mundo de signo social en que vivimos. El enfoque de la problemática, siempre acusada, que la tercera edad representa en la sociedad actual, se hace, en el libro, a través de las características siguientes: la desintegración de los estilos de vida y de las organizaciones sociales tradicionales, incluidas las relaciones de la familia extensa, crea, por supuesto, problemas especiales a las personas de cierta edad. La seguridad social y las pensiones de vejez son, en creciente número de países, de general vigencia. Además se vienen actualizando en función de los costes de vida.

Se reseñan las claras recomendaciones que de forma tajante se propugnan y solicitan por la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada en 1974:

- Igualdad y justicia en las relaciones económicas de las naciones.
- Plena soberanía permanente, de cada Estado, sobre sus recursos naturales y actividades económicas, así como la participación de todos los países en la solución de los problemas económicos mundiales, con especial énfasis en favor de las naciones sin litoral y para los países menos adelantados.

En suma, el *Informe sobre la situación social en el mundo, 1974*, responde, según creemos, al cambio en las preocupaciones de desarrollo, reflejadas en

la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social y en la Estrategia Internacional del Desarrollo, para el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo: tiene significación de índole más dinámica que estática, haciéndose hincapié en recientes iniciativas de acción con impacto no sólo en el ámbito nacional, sino incluso en el internacional.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

STODIECK, Henrique: *Convenção coletiva de trabalho e outros ensaios*. LTR. Editora Ltda. Sao Paulo, 1974; 208 págs.

Como afirma Osnis Regis en su breve introducción a la presente obra, Henrique Stodick poseía un espíritu universal. Ante todo, era filósofo. Su profundo conocimiento de la Sociología y del Derecho aparecen siempre relacionados con los de la Filosofía.

Asimismo, el canto a las virtudes humanas, que de su persona hace Mozart Victor Russomano, nos pone de manifiesto la innegable talla científica de «la más fascinante figura de los medios culturales de Santa Caterina», como admirativamente le llamaba su entrañable y viejo amigo.

Diremos también, que Henrique Stodick fue uno de los pioneros del Derecho del trabajo en Brasil. Procedente del mundo de la Sociología y de la Filosofía, penetró en esta rama de la Ciencia jurídica a través de esas dos puertas del saber humano. Tendió, constante y fundamentalmente, a tesis sociológicas, filosóficas y pedagógicas, visualizando a través de ese triple prisma el Derecho, y, por ende, específicamente, el Derecho del trabajo. En este campo, uno de sus mejores ensayos es el que aparece en el capítulo XV con el nombre de «Convenios colectivos de trabajo» y que acertadamente sirve de título a ésta su obra póstuma.

En cuanto al orden expositivo de la obra, que consta de 208 págs., divididas en XVIII capítulos, el autor comienza desarrollando la interpretación sociológica de la escuela, afirmando que para ser entendido con exactitud el sentido de la misma, la Sociología debe basarse en las enseñanzas que la Psicología proporciona al niño, aseverando que el principio básico establecido por esta ciencia es, sin duda, el que muestra las diferencias existentes entre niño y adulto, siendo el estudio sociológico de las manifestaciones mentales lo que confirma esta verdad.

Realiza una somera perspectiva ya en el segundo capítulo, de algunas ideas fundamentales de Bergson sobre lo social, referidas al arte, la moral o la religión, concluyendo con que el pensamiento Bergsoniano renovó a la sociología bajo un fuerte impulso, acentuando, por lo tanto, la influencia que el

individuo ejerce sobre la sociedad y, por consiguiente, la psicología sobre la sociología.

Referente a las perspectivas del Derecho social, título del capítulo III, nos habla de la formación del mismo, de la Carta Atlántica y de la libertad del asociado, sin olvidar temas como el absentismo laboral, el salario, seguros sociales y las Magistraturas de Trabajo.

A continuación, nos hace un planteamiento de los ideales jurídicos, que han de adornar a todo buen jurista durante su andadura profesional, para terminar diciendo que «se ha de tener presente, cada vez con mayor intensidad, el ideal del Derecho moderno, que pretende dejar de ser rutinario y tradicionalista para someterse a una orientación teleológica, moldeada por el espíritu humano, con la intención de crear un mundo mejor».

Aborda en un siguiente capítulo, los problemas de la Filosofía del Derecho, distinguiendo esencialmente dos de ellos: el referente al «conocimiento de lo jurídico» y el concerniente a la «apreciación de lo justo», afirmando que aunque ambos problemas son independientes, están íntimamente unidos y enlazados a los generales de la filosofía.

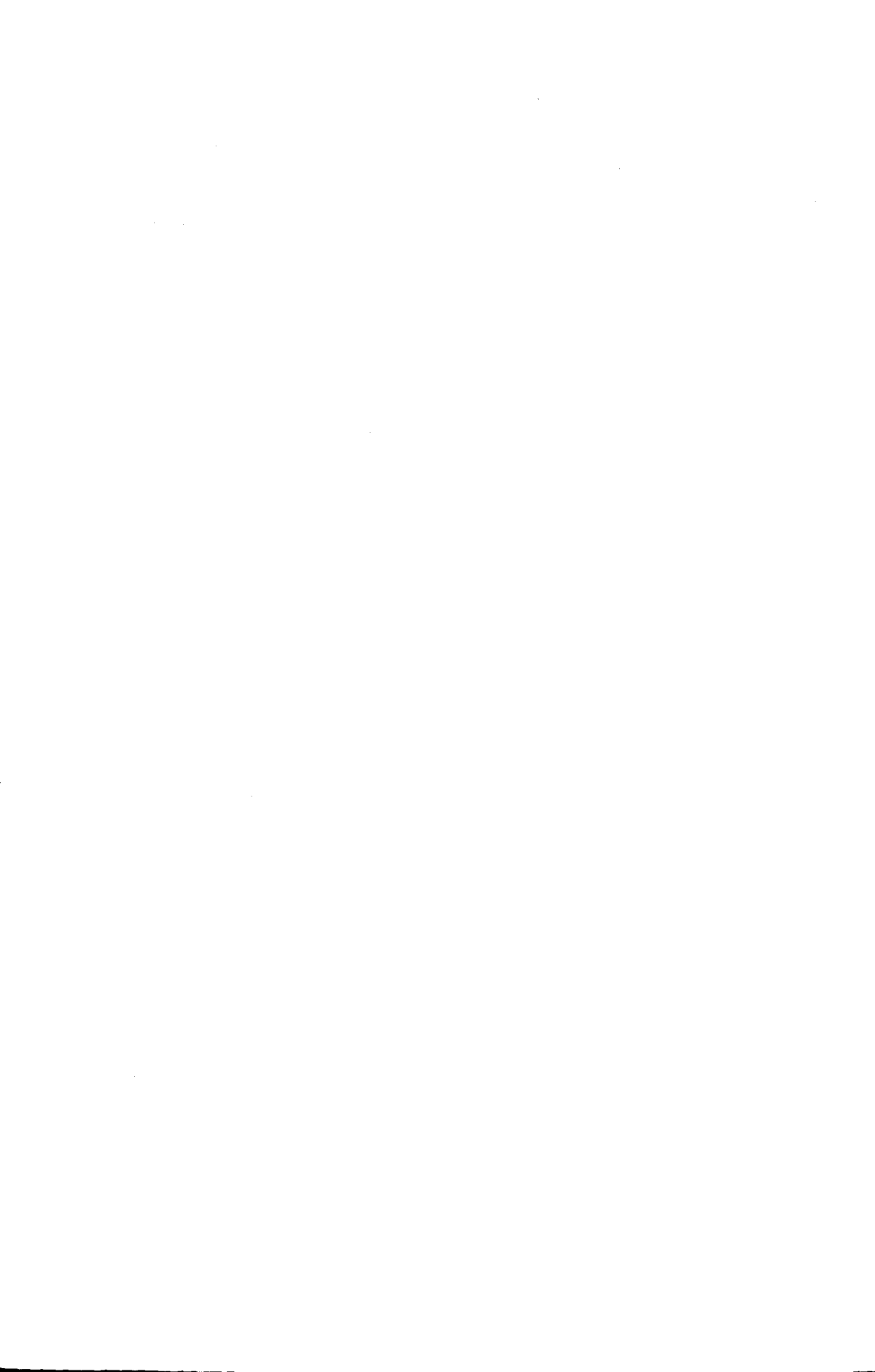
Los ensayos que más adelante son objeto de estudio por parte del profesor Stodieck hacen referencia a temas tales como «Aspectos de la sociología jurídica de Gurvitch», «Problemas de planificación a través del Derecho», «Despidos e indemnizaciones», «Código de Hammurabi» y «La problemática de la sociología política», pasando por «El Derecho y el evolucionismo», «Polos del Derecho del trabajo», «Los derechos del hombre», su «Reencuentro con Nietzsche» y el ensayo titulado «Angustia de un filósofo», con el que pone punto final a esta interesante edición filosófico-jurídica.

No obstante, y por ser el más interesante de sus capítulos, hemos considerado corriente analizar en último lugar el que hace referencia a los convenios colectivos de trabajo, que examinaremos de forma somera, debido a la complejidad expositiva, destacando las principales directrices en las que se inspira su contenido.

En líneas generales, nos presenta fundamentalmente, un vasto estudio del Derecho comparado en materia de convenios colectivos, comenzando con el propio Derecho positivo brasileño, para seguir con el francés y alemán, de los que diríamos se ocupa exhaustivamente, y finalizar con el inglés, noruego y estadounidense.

En definitiva, la presente obra constituye un conciso y documentado examen en el que destaca, primordialmente, el predominio de la visión filosófica sobre cualquier otro planteamiento jurídico o sociológico.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA



ESPAÑA

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica
del Ministerio

Núm. 47, tercer trimestre de 1974.

FELIPE VÁZQUEZ MATEO: *Notas sobre la integración del trabajador extranjero.*

La toma de conciencia del hecho real de que no cabe integración sin un esfuerzo recíproco, por parte del emigrante y del nacional, la consideramos de vital importancia. Pedir sacrificios, cesiones o tomas de posición unilaterales sólo contribuirá a incrementar las dificultades de todo tipo, para los grupos sociales directamente afectados por el fenómeno migratorio.

El esfuerzo recíproco que la integración esencialmente supone, requiere también extremar la preparación psicológica de la población de los países de acogida para que traten de comprender formas de vida, pautas de comportamiento y mentalidades que por el simple hecho de no coincidir con la propia no han de minusvalorarse, puesto que ello solamente originará un acrecentamiento de la sensación de discriminación en el trabajador extranjero, de efectos siempre perjudiciales.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES: *La cesión de mano de obra, el "trabajo temporal" y el empleo.*

Se examina el fenómeno de la cesión de mano de obra dentro de una política de empleo, evitando en lo posible los comentarios propiamente jurídicos. Por otra parte, las empresas que se dedican al trabajo temporal no entran siempre dentro del campo de lo inmoral o de lo delictivo, aunque sus actividades sean perturbadoras del mercado de trabajo. Hay países que las permiten, recientemente algunos las autorizan, con severas reglamentaciones, otros las toleran para casos muy concretos y limitados de actividades.

JOSEP PIÓ: *Actitudes empresariales de los gerentes valencianos.*

El empresario valenciano es por su misma génesis un gerente personalista, autoritario, que mira más el interés particular de la empresa que su función social, por tanto su actividad en términos sociológicos es más una función económica que un rol social. Nos encontramos así todavía en la fase que corresponde a la etapa primitiva del capitalismo. Ahora bien, es verdad que esta definición no se puede aplicar a todos y en algunos ca-

sos se observa ya un avance hacia formas de pensamiento y actuación propias de un capitalismo más avanzado.

Núm. 48, cuarto trimestre de 1974.

JUAN A. SAGARDOY BENGOCHEA: *La reforma de la empresa.*

Se trata de la conferencia pronunciada en Madrid, en abril de 1975, dentro del ciclo *Hacia una España democrática*, y en ella se distingue entre función y objetivos de la empresa. Estimando con respecto a aquélla, en lo que se refiere al trabajador, puntos claves de la reforma son: la participación, los convenios y la admisión del recurso a la huelga.

JOSÉ A. COLÁS LEBLANC: *Los convenios de la OIT y su incorporación al Derecho interno.*

Los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por España y publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, han pasado a ser parte de nuestro ordenamiento jurídico vigente.

Su aplicación directa dependerá del contenido mismo del Convenio. Muchos de ellos necesitarán una acomodación o concreción a través de las correspondientes disposiciones legales y administrativas que los hagan inteligibles y adaptables a la situación concreta de cada país. La OIT en la mayoría de los convenios deja a la legislación nacional la fijación de normas concretas.

Por último, existen disposiciones tan concretas y claras en algunos Convenios Internacionales del Trabajo que su aplicación se considera automática en el Derecho interno y, por tanto, no necesitan ninguna disposición posterior que las desarrolle o interprete. En estos casos cual-

quier particular organización profesional de trabajadores o de empresarios puede esgrimirla ante los Tribunales.

DIMITRI WEISS: *Democracia sindical y Derecho colectivo de trabajo: el caso italiano.*

Se expone la experiencia italiana, contrastándola en parte con las modalidades francesas e inglesas.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 123, julio-septiembre de 1976.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Notas sobre la nueva ley de Relaciones laborales.*

Se exponen como tesis: primera, cómo dentro de la llamada técnica económica liberal clásica se puede vender de hecho una falsa filosofía, además de unos valores y actitudes antisociales e insolidarios; segunda, cómo es posible contraponerle, con el mismo rigor y metodología técnicos, otra mucho más humana, mucho más social, mucho más solidaria.

JACQUES SOMMET: *Niveles de encuentro entre cristianos y marxistas en Francia.*

Se exponen como tales: el Movimiento obrero en torno a la cuestión del Partido Comunista; una cierta corriente intelectual; tendencias «izquierdistas» y «freudo-marxistas»; un socialismo cristiano con referencia marxista y los grupos «cristianos marxistas».

FRANCISCO JAVIER ALONSO TORRENS: *Marginalización social de la tercera edad en España. I. La situación de los ancianos.*

El problema de los ancianos, desde una perspectiva sociológica, y en cuanto problema social que es, resume y refleja la

amplia gama de la conflictiva panorámica social nacida de una sociedad basada en la rentabilidad de las personas y que necesariamente engendra desigualdades e incluso marginaciones de sectores y grupos tremendamente graves.

La situación y los problemas de los ancianos en una sociedad como la nuestra no pueden entenderse más que con referencia a las estructuras económicas y sociales dominantes. En realidad, es uno de los reflejos más patentes de los estragos que nuestro tipo de sociedad capitalista produce. Este es el punto de partida y el marco de referencia e inteligencia de lo que es la problemática social de los ancianos en nuestro país.

JUAN LUIS RECIO ADRADOS: *Evolución de la identidad en la sociedad tecnocrática. II. La religión organizada.*

En la primera parte del trabajo se trata de desarrollar y verificar dos hipótesis en relación con el sistema global social: 1) La crisis de identidad de la personalidad y de los grupos en la sociedad tecnocrática puede concebirse como escasez de eficacia causal, de autonomía e iniciativas, de cooperación y totalidad psíquica. 2) La identidad tecnocrática está experimentando un proceso de resocialización, caracterizado por la aparición de estructuras de tipo comunitario que la sustentan y que se van abriendo paso a todos los niveles de la estructura social.

En la segunda y tercera parte se estudia, como caso ilustrativo, la alineación y movimiento resocializador en la religión organizada, forma singular de agrupación y pertenencia.

VALERIANO BAILLO RUIZ: *Análisis sociológico de una crisis: la vida en los institutos religiosos (II).*

La modernización conciliar, en conjunto, no puede considerarse una utopía di-

rigida a transformar profundamente la situación presente, sino, más bien, una ideología, cuya finalidad es adaptar el orden existente a las nuevas circunstancias. Desde esta misma perspectiva, creemos hay que ver el proceso de modernización de curso dentro de los institutos religiosos.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXV, núm. 3, mayo-junio 1976.

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET: *La pensión de orfandad en el Régimen General de la Seguridad Social.*

El estudio se limita al examen de la pensión de orfandad prevista en el capítulo IX del vigente Texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, dada la complejidad que su sola problemática encierra y, para ello, se procede de modo sistemático en la exposición y análisis de los distintos momentos por los que atraviesa dicha pensión desde su origen a su extinción y responsabilidad. No obstante, se excluye de considerar la exposición de las distintas teorías acerca de la naturaleza jurídica del derecho de los beneficiarios a protección por muerte y supervivencia, por estimar que escapa de la parcelación con que se opera en este estudio, sin perjuicio de entrar en temas conexos con el mismo, pero sin ánimo de trazar, en este momento, nuevos criterios de consideración.

MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *El Estado de Bienestar.*

El «Estado de Bienestar» constituye, en última instancia, una bendición a me-

días. Es evidente que en muchos aspectos ha fracasado en cumplir sus pretendidos objetivos y que, cuando ha supuesto un mejoramiento positivo de la suerte de muchos individuos, ha sido al precio de producir una serie de infortunados y

perniciosos efectos colaterales de diversa índole.

La nocividad de sus efectos negativos presta cabalmente un particular interés a la cuestión de las perspectivas de este tipo de Estado en un futuro más o menos próximo.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Enero-febrero 1976.

Constituye esta entrega de la revista un número extraordinario dedicado a Wilhelm Herschel con ocasión de su octogésimo aniversario. Del total de artículos destaca una clara preferencia por los temas de Derecho colectivo y, dentro de éste, por los que más directamente surgen de la representación y participación de los trabajadores en la Empresa. Como rasgo general de todas estas contribuciones hay que señalar, sin embargo, una evidente inclinación por planteamientos casi exclusivamente exegeticos de las normas vigentes, una falta de vocación por la crítica de fondo de tales normas y la presentación de posibles modelos o soluciones alternativas.

Fritz Auffarth abre esta serie de artículos: «Sobre el significado de los derechos de participación del Consejo de Empresa en la ley de 1972 para una co-gestión paritaria de los trabajadores a nivel de Empresa». Se trata de una contribución al tema de la conexión que se produce entre las instituciones de co-gestión y las existentes en el marco de la *Betriebsverfassungsgesetz*; para algunos autores, las interferencias observables entre el derecho de participación del Consejo de Empresa y la co-gestión institu-

cionalizada en el Consejo de Vigilancia conducen a una «superparidad», esto es, a un desequilibrio de la paridad en favor de la representación y de los intereses de los trabajadores, desequilibrio de dudosa constitucionalidad. En contra de esta opinión, el autor ofrece y razona una interpretación distinta, sobre la base de no considerar lícita una mera consideración cuantitativa de las posibilidades de influencia de los trabajadores a nivel de Centro de trabajo y a nivel de Empresa.

Wilhelm Dütz reflexiona «Sobre la carga de la prueba en la protección de la tendencia», contemplando un aspecto muy concreto del polémico tema de la correcta aplicación de la ley de participación en la Empresa de 1972 en las llamadas «Empresas de tendencia», esto es, según determina la propia ley, «aquellas que persiguen de modo directo objetivos políticos, confesionales, caritativos, formativos, científicos o artísticos y aquellas que se dedican a la información o a la expresión de opiniones». Es sabido que los preceptos de la ley de 1972 no se aplican a tales Empresas si ello puede perjudicar las finalidades que la Empresa persigue; de ahí la importancia de considerar a una Empresa como «de tendencia» y de la prueba de esa singularidad, que es estudiada aquí en sus diversos aspectos y consecuencias jurídicas.

«Modificaciones del lado del empresario y convenios colectivos» es el tema ana-

lizado por Otto Kuntze. El autor recorre de forma casuística las distintas consecuencias que para la pervivencia de las obligaciones derivadas de un convenio colectivo vigente se producen en los supuestos de alteraciones de la parte patronal; sobre la base de la distinción entre acuerdos de establecimiento, convenios colectivos y convenios de Empresa, ofrece las soluciones válidas a su juicio en los casos de muerte del empresario o extinción de la sociedad, transmisión de la Empresa, pérdida de la capacidad convencional, disolución de la Asociación patronal firmante, exclusión del empresario de la Asociación y otras semejantes. El artículo termina con una exposición de las normas emitidas por la Comisión de la Comunidad Económica Europea en 1974 para la armonización del Derecho de los Estados miembros sobre garantía de los derechos de los trabajadores en el caso de fusiones, transmisiones y uniones de Empresas.

La contribución de Manfred Löwisch plantea y desarrolla otro problema concreto de la aplicación de la legislación sobre participación de los trabajadores en la Empresa: *Centro de trabajo único y pluralidad de Empresas*. La cuestión a resolver es la de si varias Empresas autónomas pueden constituir un centro de trabajo unitario a los efectos de las instituciones de participación; dicho en otros términos: si en este caso habría que elegir un único Consejo de Empresa o tantos como Empresas participan en la creación de ese centro. Tras exponer la posición de la jurisprudencia (contradictoria en más de un aspecto de la cuestión) y de la doctrina (favorable a la admisión de Consejo de Empresa unitario, siempre que las Empresas lleven a cabo un contrato de sociedad civil que garantice la unidad de dirección), el autor da a conocer su propia posición, favorable también a la admisión del Consejo de Empresa unitario e insistiendo en

la necesidad de que el centro de trabajo sea dirigido unitariamente, a través de la formación de una «voluntad empresarial» común.

Peter G. Meisel estudia el tema de la *Política en la Empresa*. En una primera parte analiza y comenta la prohibición —contenida en el artículo 74 de la *Betriebsverfassungsgesetz* de 1972— de la actividad política del empresario y del Consejo de Empresa. Aceptando que el fundamento de tal prohibición es la exigencia de la «paz en la Empresa» y que constituye un presupuesto de la colaboración entre el empresario y las instituciones de participación, expone la extensión que a su juicio debe tener tal prohibición, analizándola desde el punto de vista personal y material. En un segundo apartado, plantea el problema de la admisibilidad de la actividad política de los trabajadores aisladamente considerados; la libertad de expresión garantizada por la Constitución no puede venir limitada por la relación de trabajo, siempre que el trabajador actúe en el ámbito de la ley no lesione los derechos de un tercero (en este caso, los derechos del empresario). La última parte del trabajo se dedica a estudiar los efectos jurídicos de una posible contravención a la prohibición legal por parte del empresario, del Consejo de Empresa o de un trabajador y los medios jurídicos a emplear para hacer efectiva la previsión legal.

El artículo de Gerhard Müller, *Mandato de consejero de Empresa y delegado sindical*, estudia el caso, bastante frecuente, de los trabajadores miembros del Consejo de Empresa, que son al mismo tiempo delegados sindicales en la Empresa: el ejercicio simultáneo de ambos mandatos podría dar lugar a situaciones conflictivas. La *Betriebsverfassungsgesetz* de 1972 establece que los trabajadores que cumplen funciones de representación en el marco de la ley no pueden ver

limitada su actividad sindical por esa razón; de otra parte, la misma ley confía al empresario y al Consejo de Empresa la misión de garantizar la actividad sindical de los trabajadores, sin que ello suponga discriminación alguna en el marco de la relación laboral. La conclusión a la que llega el autor es la de que ambos mandatos no son incompatibles en principio; si en algún caso surgiese una contradicción insalvable entre la función de miembro del Consejo de Empresa y delegado del Sindicato, es el primero el que debe prevalecer.

Wilhelm Reuss aborda otro tema polémico y difícil: *Sometimiento de la jurisprudencia a la concreción pactada de conceptos abstractos*. Se trata de un estudio sobre los límites de la revisibilidad judicial de los actos originados en el ejercicio de la autonomía colectiva, lo que, en definitiva, no es más que una manifestación de un problema mucho más general: la relación entre el «Derecho de los jueces» y la autonomía colectiva. Partiendo de una conocida sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 1971, la cuestión se centra en saber: a) si la «proporcionalidad» y el «bien común» son presupuestos de juridicidad de actuaciones colectivas, en especial del contenido de los convenios colectivos y de los medios de presión o apoyo a reivindicaciones colectivas, y b) a quién corresponde decidir de modo concluyente sobre el contenido de la «proporcionalidad» y del «bien común». Tras exponer los principios esenciales en la materia contenidos en la citada sentencia del Tribunal Federal de Trabajo (que suponen una concepción amplia de las facultades de revisión judicial de tales reglas, convenidas colectivamente), el autor expone y fundamenta su propia posición, la concreción de conceptos tales como «medios de presión o apoyo a reivindicaciones colectivas», «deber de paz», «proporcionalidad» o «bien común», se

sitúa con toda legitimidad entre las facultades de las partes colectivas y tal concreción debe ser respetada y aplicada por los tribunales. La actuación de los organismos estatales en este campo viene determinada por el principio de subsidiariedad, y ello se refiere tanto a la legislación como a la actuación judicial.

Sobre la remuneración del Consejo de Empresa es el título del artículo de Bernd Rùthers. De una parte, el mandato de consejero de Empresa es gratuito, pero de otra, el trabajador no puede resultar perjudicado económicamente como consecuencia del ejercicio de ese cargo. La cuestión se plantea más agudamente en el caso de los consejeros que, liberados totalmente de su obligación laboral y ejerciendo el cargo durante varios mandatos consecutivos, siguen siendo remunerados en las cuantías determinadas en el inicio de su primer mandato, lo que supone un perjuicio en comparación con los trabajadores de su misma categoría y antigüedad. El estudio se centra en un caso real de una gran Empresa, en la que el presidente y el vicepresidente del Consejo central de la misma perciben trece pagas anuales —además de su retribución normal— como compensación de la «congelación» de su avance profesional a causa de un ejercicio prolongado en el cargo. El autor estima que tal retribución extraordinaria es contraria a la ley y expone las posibles sanciones a aplicar como consecuencia de ello.

Alfred Söllner presenta una contribución a un tema que también continúa siendo polémico en la doctrina alemana: *La representación del personal de los servicios públicos, en el campo de tensión entre el deber de protección social y la responsabilidad democrática del Gobierno*. Así como en la esfera de la economía privada, se acepta que el Consejo de Empresa se mueve en un campo de tensión en el que actúan intereses, fuer-

zas y objetivos contradictorios (del empresario, de los trabajadores, del Sindicato) por algún autor se ha afirmado que en el caso del servicio público esa tensión desaparece, al no existir la oposición capital-trabajo. Para el autor, por el contrario, sigue existiendo un campo de contradicción y de tensiones, si bien los polos de esa situación contradictoria son distintos a los identificables en el campo de la Empresa privada: la tensión se produce aquí entre el deber de protección social a actuar por el órgano de representación del personal y la responsabilidad del Gobierno ante el Parlamento. Con ello se plantea una cuestión que desborda ampliamente el marco del Derecho del Trabajo: en qué medida puede realizarse la participación del personal del servicio público en la formación de las decisiones de la administración sin que la responsabilidad del Gobierno ante el Parlamento quede limitada o, incluso, suprimida totalmente.

Herbert Wiedemann, en su artículo *Capacidad convencional e independencia*, analiza la exigencia de independencia de las partes del convenio colectivo (independencia respecto de la otra parte y respecto de otros poderes sociales o políticos) y las consecuencias jurídicas de una situación probada de dependencia. Es claro que tal exigencia se basa en la misma esencia del convenio, que presupone un proceso contradictorio y, por lo tanto, la existencia de dos titulares de intereses diferentes y sin interferencias. A través de un estudio casuístico de las posibles situaciones de conexión entre las dos partes del convenio (conexiones personales, financieras, organizativas) se llega a una concreción coherente del verdadero significado del principio de independencia; dos puntos son estudiados con especial atención: la afiliación sindical de trabajadores de dirección y el caso de las Empresas en las que funcionan instituciones de cogestión.

Sobre la *Admisibilidad de convenios colectivos en materia de protección de la actividad de los delegados sindicales*, escribe Otfried Wlotzke. Parece ser práctica frecuente en la negociación colectiva alemana la inclusión de cláusulas sobre esta materia; parte de la doctrina ha opinado que tales normas violan el principio constitucional de independencia de una parte del convenio colectivo respecto de la otra. Para el autor, por el contrario, la inclusión de tal sistema de protección en la negociación colectiva es perfectamente compatible con tal principio y con las normas sobre participación de los trabajadores en la Empresa.

Gerhard Boldt presenta un informe sobre la *Evolución y situación actual de la cuestión de la cogestión en Suiza*. Comienza con una puntualización del término tal como se entiende en el citado país y con una breve referencia histórica de las distintas experiencias que se han producido a lo largo del tiempo. El grueso del artículo se dedica a la exposición y comentario de las más recientes iniciativas que tratan de consolidar y extender las previsiones constitucionales en la materia: propuesta conjunta de las Centrales sindicales, contraproyecto del Consejo Federal, proyecto de la Asamblea Nacional. Esta última ha decidido someter a consulta popular el proyecto de los sindicatos y el elaborado por la propia Asamblea, con la recomendación de rechazar el primero y aceptar el segundo; tal consulta, prevista para celebrarse en 1976, no parece ser de previsión fácil en cuanto a sus resultados a la hora de redactarse el artículo.

El primero de los artículos dedicados a temas de Derecho individual es el de Peter Hanau: *¿Jubilación forzosa del trabajador a los 65 años?* Aunque la doctrina consolidada por la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo es la de que el trabajador, al llegar a los 65 años, tiene derecho a la continuación

de su relación laboral, una decisión reciente admite que en un acuerdo de Empresa se puede decidir una jubilación forzosa, siempre que exista una prestación de jubilación a cargo de la Empresa: en caso de que ésta no exista, el despido del trabajador iría en contra de las previsiones de la ley de protección contra el despido. Tras reflexionar que la capacidad de trabajo y rendimiento de los ancianos no tiene por qué desaparecer a los 65 años y que, en todo caso, no existe una regla general, señala cómo una prescripción general sobre jubilación forzosa a una determinada edad podría ir contra el principio de la libertad de trabajo reconocido en la Constitución, punto éste que no ha sido abordado por el Tribunal Federal de Trabajo, pero sí por el Tribunal Constitucional y los Tribunales administrativos. Como conclusión se admite, siguiendo la línea trazada por la citada decisión jurisprudencial, un acuerdo de jubilación forzosa siempre que exista una adecuada protección a través del reconocimiento de una pensión a cargo de la Empresa; el autor, sin embargo, piensa que esa pensión ha de compensar suficientemente la diferencia entre las rentas de trabajo y la pensión pagada por la Seguridad social.

Reinhard Richardi estudia los problemas de la *Transmisión de relaciones laborales por ejecución forzosa en el marco de la quiebra*. Como principio general, se establece la aplicación al caso del artículo 613 del Código civil, según el cual el adquirente de la Empresa se subroga en los derechos y obligaciones del anterior empresario. Tal aplicación, sin embargo, encuentra importantes limitaciones en el caso de adjudicación de los bienes inmuebles de la Empresa mediante la subasta que sigue a la ejecución.

El artículo de Günther Trieschmann, *La renuncia del trabajador a derechos no renunciables*, parte de una serie de casos concretos previstos en la legislación

para plantear la cuestión de fondo: cuál es la extensión real de la protección legal en estos casos o, en otros términos, hasta qué punto el mismo trabajador está obligado a hacer valer esos derechos que la ley establece como no renunciables. El autor profundiza en el concepto de irrenunciabilidad, presenta la distinción posible entre derechos actuales y derechos futuros y analiza la naturaleza jurídica de los derechos irrenunciables, para concluir estableciendo la nulidad de la renuncia, aplicable incluso a los casos en los que la relación de trabajo se haya extinguido, puesto que ello no modifica la esencia de la irrenunciabilidad.

A un nivel doctrinal mucho más general se sitúa la contribución de Kurt Ballerstedt: *Problemas de una dogmática del Derecho del Trabajo*. Frente a los que piensan que una dogmática del Derecho del Trabajo cumple una función ideológica, de enmascaramiento de los problemas de fondo de las relaciones de trabajo, el autor defiende el importante papel que puede jugar en el marco de la «función social del Derecho», concretamente en la consolidación de unas relaciones laborales más humanas. Esta posición es desarrollada luego en dos planos concretos: el concepto de la dependencia en el contrato de trabajo y el Derecho de conflictos colectivos. En el primero, el análisis se detiene especialmente en el concepto de trabajador, la dimensión «personal» del contrato de trabajo y la diferencia entre los conceptos de centro de trabajo, y Empresa. En el segundo, se abordan temas muy manejados en la doctrina alemana, como los de «adecuación social», «proporcionalidad», «igualdad de armas» y las relaciones entre conflictos colectivos e instituciones de coestión.

También el artículo de Dirk Neumann *Remisiones*, plantea un tema general, aunque analizado concretamente en el

campo de la legislación laboral. Las referencias que determinadas normas realizan a definiciones o conceptos contenidos en otras normas pueden suponer innegables ventajas en una línea de «racionalización del Derecho», pero en otros casos hacen surgir graves problemas de aplicación, dada la diferente finalidad que cada una de esas normas persigue. La tesis se demuestra a través del análisis de algunas remisiones concretas, como el concepto de «incapacidad no pasajera»,

el de horas extraordinarias o el de exención fiscal de las indemnizaciones por despido.

Por último, una simple referencia a dos artículos no incluíbles en ninguno de los grupos anteriores: el de Günther Wiese, *Sobre el significado jurídico de las normas dictadas por las Asociaciones para la prevención de accidentes*, y el de Franz Gamillscheg, *Unas notas nostálgicas de Derecho del Trabajo francés*. FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO.

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 1, enero 1974.

Trabajo:

Marcel Pochard: *Seguridad en el empleo y cambios industriales*. El autor, sobre la base de partida de que el problema de la seguridad en el empleo es el problema número uno para los trabajadores, contempla la incidencia que sobre dicha seguridad tienen las profundas transformaciones que ha sufrido la economía francesa en los últimos veinte años; transformaciones que han originado intensos cambios en el empleo de la mano de obra, tanto por el trasvase operado de un sector a otro (la agricultura, por ejemplo, ha perdido el 60 por 100 de sus efectivos, la minería hullera el 50 por 100, la industria textil el 25 por 100, etcétera), como por la modificación de la estructura de las empresas (concentraciones, reestructuraciones, fusiones...), o de su localización geográfica. Corolario de todas estas transformaciones es la movilidad, más o menos voluntaria, de los trabajadores. Si a esto se añaden las mo-

dificaciones técnicas que con frecuencia comportan, bien la sustitución de trabajadores o, en su caso, la necesidad de su readaptación profesional, «se comprenderá —dice el autor— que los trabajadores puedan tener la impresión de una extrema movilidad de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de una inseguridad permanente».

En una segunda parte, Pochard se extiende sobre el análisis de «los medios actuales de garantizar la seguridad en el empleo». El primero de estos medios estriba en la protección contra el despido. Protección ésta que se ha visto acrecentada, sobre todo tras la reforma operada en la materia por la ley de 1973, cuyas innovaciones fundamentales (referentes a los despidos individuales), son: a) la instauración de un expediente previo al despido; b) la extensión del control judicial, y c) extensión igualmente de las sanciones derivadas de despido injusto para el caso de no readmisión, al establecer una indemnización mínima de seis meses de salario.

El segundo de los medios a que alude el autor es la ayuda a la recolocación (*reclassement*) de trabajadores en desempleo, iniciada en 1963 con la creación del

Fondo Nacional del Empleo (FNE), cuya misión es la de intervenir en supuestos de despidos colectivos para facilitar la recolocación de los trabajadores despedidos (facilitando su readaptación profesional, financiando las migraciones interiores, garantizando, en su caso, las diferencias entre el salario del nuevo puesto de trabajo y el que se percibía en el anterior...).

En la tercera y última parte del trabajo, el autor analiza las perspectivas futuras de la seguridad en el empleo, apoyando la idea de creación en Francia de un «Instituto de movilidad y adaptación industrial».

* * *

B. Alibert: *El contrato de trabajo temporal*. El autor analiza en este trabajo el nuevo régimen jurídico de las llamadas «empresas de trabajo temporal», que han sido reguladas por la ley de 3 de enero de 1972 y su Decreto de aplicación de 9 de enero de 1973.

El objetivo del legislador ha sido regular la actividad de prestación de servicios de un personal —el temporal— cuya tasa de crecimiento puede calificarse de «récord» y, al propio tiempo, dar forma jurídica a una actividad —la empresa de trabajo temporal— que, hasta entonces, venía siendo «tolerada de hecho».

La ley de 3 de enero de 1972 contempla el trabajo temporal como «una fórmula posible de empleo de trabajadores, una institución apta para responder a los problemas económicos, un instrumento de la política social del país» y, sobre todo, como un medio de hacer entrar en la población activa, siquiera sea a título temporal, a un sector de los trabajadores en desempleo.

La empresa de trabajo temporal (la llamada *entreprise intérimaire*) en la concepción legal es una empresa prestataria

de servicios, cuya actividad consiste en proporcionar trabajadores temporales a las empresas que los demandan (*entreprises utilisatrices*), concertando con dichas empresas un contrato comercial de prestación de un servicio (= localizar, contratar y proporcionar el trabajador temporal solicitado por la empresa «cliente»). Este contrato debe ser escrito, en él deben especificarse las características de la «misión» a cumplir por el trabajador (cualificación profesional exigida, horarios, remuneración..., etc.); por supuesto, está sujeto al control de la Inspección de Trabajo.

Como consecuencia de este contrato comercial entre empresas (*intérimaire utilisatrice*), la empresa *intérimaire* contrata el o los trabajadores temporales que se ha obligado a poner a disposición de la empresa *utilisatrice*. Contrato que también debe realizarse por escrito (la forma escrita parece ser concebida *ad substantiam*) y contener un específico detalle de las condiciones de empleo.

La relación empresa *utilisatrice*-trabajador es contemplada por el legislador como un puro hecho, con derivación evidente de los dos contratos anteriores (= empresa *intérimaire*-empresa *utilisatrice* y empresa *intérimaire*-trabajador). Sin embargo, esta relación no da lugar al nacimiento de un contrato entre el trabajador y la empresa que le utiliza.

Sobre esta base, el autor pasa revista al contenido legal de la relación de empleo temporal, analizando tanto los derechos individuales de los trabajadores como sus derechos colectivos. Particular énfasis se pone en el análisis de las vicisitudes por las que puede atravesar la relación (petición por la empresa *utilisatrice* que el trabajador sea rechazado por no reunir las condiciones adecuadas; suspensión del contrato por accidente del trabajador; cese voluntario del trabajador; despido..., etc.), así como en de-

terminar cuál es la relación empresa *intérimaire*-trabajador cuando éste termina su misión en la empresa *utilisatrice*.

* * *

M. Chéizez y A. Benoit-Eck: *La discriminación en el empleo*. «Una reflexión sobre la discriminación en el empleo —dicen los autores— (...) es inseparable del debate sobre el derecho al trabajo», entendiéndose por discriminación, de acuerdo con el Convenio 111 de la OIT, «toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o el tratamiento en materia de empleo o profesión».

En su estudio, los autores excluyen «las hipótesis de discriminación política y sindical», no sólo por ser mejor conocidas, sino, en sus propias palabras, porque las mismas «son "asumidas" con conocimiento de causa por quienes las sufren». Con estas precisiones iniciales, dividen su estudio en dos partes. En la primera, titulada «Los mecanismos de la discriminación», distinguen entre discriminaciones: A) salariales; B) de acceso al empleo, y C) referidas a la formación y promoción profesionales. En la segunda («Los factores de la discriminación») apuntan las causas económicas, jurídicas y sociológicas de la discriminación.

* * *

Madame Questiaux comenta la decisión (*arrêt*) del Consejo de Estado de 29 de junio de 1973, sobre obligación de las empresas extranjeras con centros de trabajo en Francia de tener un Jurado Central de Empresa.

* * *

Jean Savatier comenta la jurisprudencia reciente en materia social.

Seguridad Social:

Clément Michel, bajo el título de *Las causas generales del incremento de los gastos del seguro de enfermedad*, presenta el Informe de la Comisión Permanente de prestaciones de salud y del seguro de enfermedad a la XVIIIª Asamblea general de la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

* * *

Hubert Groutel comenta la jurisprudencia reciente en la materia.—JESÚS M. GALIANA MORENO. (Dpto. Derecho del Trabajo, Universidad - Murcia.)

I T A L I A

RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 3, mayo-junio 1975.

PIERA FABRIS: *Puntualizzazioni sulla decorrenza dell'assicurazione malattia per i lavoratori agricoli*. Págs. 309-317.

El artículo 4 del Decreto-ley de 9 de abril de 1946, número 212, dispone que

el derecho a las prestaciones por enfermedad para los trabajadores agrícolas surge con la inscripción de aquéllos en las listas nominativas a que se refiere el Real Decreto de 24 de septiembre de 1940, número 1.949, y transcorre (*decorre*) desde la fecha de validez de dichas listas. Con objeto de determinar el momento a partir del cual deberán hacerse efectivas aquellas prestaciones se hace

necesario interpretar el sentido de esta última frase.

Sobre el tema, tanto la doctrina como la jurisprudencia se han dividido en dos opiniones: según unos, el legislador se ha referido al momento en que se perfecciona el complejo procedimiento previsto para la publicación de las listas, o por lo menos a la fecha de publicación de las mismas. Ello, si bien goza de un cierto rigor científico —puesto que es jurídicamente exacto afirmar que los efectos de un acto comienzan desde que se cumplen todos los requisitos para su validez—, puede, sin embargo, resultar contradictorio con la realidad sobre la que está destinada a operar dicha ley. Concretamente es posible que gran parte del período de validez correspondiente al censo en que el trabajador ha sido inscrito, haya transcurrido para el momento en que el procedimiento indicado se perfeccione.

Por eso parece más acertada la opinión de quienes estiman que la expresión del artículo 4 hace referencia al período de validez de las listas, coincidiendo, por tanto, el nacimiento del derecho a las prestaciones con el comienzo de dicho período. De esta manera, la ley se manifiesta contraria a la eficacia retroactiva de las inscripciones hechas con retraso, lo que, por otra parte, parece ser la *ratio intrinseca* de la norma que se examina.

Finalmente, se advierte que con este sistema el Decreto-ley de 9 de abril de 1946 ha sancionado una separación entre el nacimiento y la duración de la relación de seguro y el desarrollo que, independientemente, tenga la relación de trabajo, de tal manera que la primera se sujeta a los términos establecidos para la validez de las listas, pudiendo la segunda, sin embargo, no coincidir en su duración con aquélla. En otros términos, se produce una excepción al principio de automatización en la constitución de la relación de

seguro, ya que no basta con la mera relación de trabajo para que se produzca su nacimiento.

VITO LIPARI: *Adozione della settimana corta: Riflessi in materia di prestazioni e contributi previdenziali*. Páginas 317-326.

Constituye una práctica cada vez más frecuente en determinados tipos de Empresas, la adopción de una semana laboral de sólo cinco días, dejando libre el sexto, sin reducir por ello ni la duración del trabajo ni la cuantía del salario. Se suscitan con ello ciertas cuestiones en materia de Seguridad Social que afectan tanto a la determinación de prestaciones como a las cotizaciones debidas por los empresarios.

Concretamente, y por lo que respecta al primer punto, se hace necesario determinar el número total de jornadas retribuidas a la semana. En otros términos, si el salario correspondiente al sexto día se encuentra o no comprendido en la retribución correspondiente a los cinco anteriores. En este sentido parece lo más correcto optar por la solución afirmativa, ya que de lo contrario esa jornada tendría que considerarse como festiva, lo que supone una atribución que evidentemente escapa a la competencia de las Empresas que han adoptado este sistema.

Es decir, se entiende que las horas de trabajo correspondientes a dicho día se reparten proporcionalmente y en igual medida entre las jornadas anteriores, no considerándose, entonces, el exceso que supongan sobre la jornada normal como horas extraordinarias, sino como horario normal de trabajo. En consecuencia, el cálculo que las entidades de previsión efectúen para determinar las prestaciones económicas por el tiempo que dura una incapacidad, deberá hacerse sobre la base de incluir en la retribución semanal total el importe correspondiente a la sexta

jornada cuyo devengo, como se sabe, se ha venido produciendo en las anteriores. De otra forma, si sólo se computaran las cinco jornadas de trabajo sin contar el exceso correspondiente en cada una de ellas, resultarían de peor condición, a estos efectos, los trabajadores que gozan de este régimen que aquellos que desarrollan el mismo tiempo de trabajo pero a lo largo de seis días.

Pero es posible que la Empresa al comunicar al I. N. A. M. los datos sobre las jornadas trabajadas y la cantidad total a que asciende la retribución semanal de un trabajador, no advierta a dicho organismo que en esa cantidad está ya incluida la retribución correspondiente al sexto día. En el supuesto de que éste, desconocedor del hecho, la incrementara no obstante, en un quinto más por cada día hasta completar el sexto, se produciría un abono al trabajador superior a lo que le corresponde. En tal caso, el I. N. A. M., podrá dirigir su acción, discrecionalmente, bien contra el trabajador para la devolución de lo indebido, o bien frente al empresario para el resarcimiento de daños previa su demostración y consiguiente valoración.

En cuanto al segundo punto —incidencia de este sistema en el cómputo de cotizaciones—, prácticamente queda resuelto si se aplica el criterio ya conocido. Es decir: incrementar en una quinta parte la cotización que normalmente correspondería por cada uno de los cinco días trabajados. De esta manera si bien no existe obligación de cotizar por el sexto día, la cantidad total resultante es la misma que debería hacer efectiva una Empresa que trabajara a régimen normal.

GIOVANNI GENTILI BELLONI: *Indennizzabilità delle ricadute per infortunio sul lavoro e per malattia professionale*. Páginas 326-340.

Es sabido, en virtud del principio de irretroactividad de la ley, que las normas

reguladoras del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no son de aplicación a aquellas situaciones que se produzcan con anterioridad a la vigencia de las mismas. Por eso, ha sido necesaria la declaración expresa en contrario cuando, por ejemplo con relación a la asbestosis y tuberculosis se ha tratado de proteger también dichas situaciones.

Trasladando estas consideraciones al tema de las recaídas, se entiende que sólo serán indemnizables aquellas que se produzcan como consecuencia de enfermedades cuyo origen fue posterior a la entrada en vigor de la normativa correspondiente. Y ello, porque en realidad no constituye más que una «mera evolución morbosa consiguiente a una primera afección de la misma naturaleza, sin necesidad de que haya habido un nuevo contacto con el elemento nocivo». Se diferencian así de las recidivas ya que por tratarse de una nueva enfermedad resultará siempre protegida con independencia de cuándo surgiera el proceso patológico anterior; aunque condicionado naturalmente a que se manifieste con posterioridad a la entrada en vigor de la norma (en este caso se parte de la base de que el sujeto ha obtenido la curación total, si bien, transcurrido un cierto tiempo y al ponerse nuevamente en contacto con la causa de la lesión, ésta vuelve a actuar dando lugar a un nuevo proceso patológico que, en cualquier caso, permanece autónomo e independiente del anterior).

Por otra parte, la normativa vigente sólo se refiere al supuesto de enfermedades profesionales, disponiendo el artículo 134 del T. U. de 30 de junio de 1965 que las prestaciones sólo serán debidas por recaídas que ocurran dentro de los tres años siguientes al abandono del puesto de trabajo donde se contrajo la enfermedad. No parece, sin embargo, que ello impida aplicar analógicamente el mismo régimen cuando el origen sea debido a

un accidente de trabajo. Máxime cuando además de que la lógica interna del sistema establecido en el T. U. es la de equiparar en lo posible el tratamiento de ambas contingencias, el supuesto protegido es el mismo, es decir, el abandono temporal del trabajo con la consiguiente reducción de los ingresos.

Ahora bien, a efectos de determinar el régimen jurídico cabe distinguir varias situaciones, según que: a), la recaída se produzca en el último plazo de revisión relativo a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que no han dado lugar a la constitución de renta; b), que ocurrida en ese mismo período, el sujeto fuese titular de renta, y c), que con independencia de este último dato, se produzca una vez superados los plazos correspondientes.

En el primer caso, la indemnización deberá determinarse aplicando por analogía lo previsto en el artículo 117 T. U. relativo a los accidentes de trabajo (y, por tanto, para las enfermedades profesionales también, según la equiparación que a efectos de indemnización hace el artículo 131 del T. U.). Es decir, tomando como base el salario obtenido en los quince días anteriores. Incluso si en ese momento las rentas del trabajador son inferiores por razón de las secuelas del accidente originario debe aplicarse el salario que se perciba en el momento de ocurrir éste, considerando como un todo los efectos que se produzcan.

Si con arreglo al segundo caso, se trata de un trabajador que venía percibiendo rentas por razón de su incapacidad, se aplica, también por el método analógico, lo dispuesto en el artículo 89 del T. U. sobre «integración de rentas». Según este sistema cuando un trabajador causa baja en el trabajo para asistir a tratamiento de recuperación, el Instituto debe aumentar las prestaciones en la medida necesaria para compensar los salarios

dejados de percibir por el tiempo que dure dicho tratamiento.

Por último, si han transcurrido los plazos señalados para la revisión (diez años para accidentes de trabajo y quince en enfermedades profesionales) se entiende *iuris et de iure* que la situación clínica se ha consolidado, por lo que no cabe revisión alguna con motivo de una recaída —se entiende, claro está, para los que tienen carácter «episódico», y no las «cíclicas» puesto que la aparición de estas últimas debe ir ya prevista en el momento de determinar la prestación—, si no obstante se produce aquélla hay que entender que el I. N. A. M. deberá proporcionar tanto la asistencia sanitaria como la indemnización correspondiente al tiempo que dure la baja. Ello en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1.º del artículo 5.º de la ley de 11 de enero de 1943, que establece la competencia de dicho organismo en aquellos casos que no haya sido cubierta por otras entidades. De esta forma se actúa también el principio establecido en el artículo 38 de la Constitución que garantiza a los trabajadores la protección en caso de enfermedad o accidente. — FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES.

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO®

Año XXVII, núm. 1-2, 1975.

BRANCA, Giorgio: *I diritti dei lavoratori nell'impresa: valutazioni comparative tra l'esperienza italiana e l'ordinamento francese*. Págs. 3-16.

En primer lugar se justifica la elección del método comparativo que aquí se utiliza. La utilización de tal método exige que se delimite el área de las instituciones jurídicas a comparar.

Los temas que se analizan son: derechos sindicales y más en concreto las for-

mas de representación en la Empresa; los derechos de libertad en los lugares de trabajo; despidos, la participación en general y la participación de los beneficios de las Empresas.

Los formas de representación de los trabajadores en la Empresa encuentran en la legislación francesa reconocimiento antes que en la legislación italiana, aunque ello no significa mucho en el plano del reconocimiento de la acción sindical en la Empresa. Las formas que contempla el *code du travail*, hasta la ley de 1968, representan manifestaciones de reconocimiento de órganos intra-empresariales cuya característica está lejos del reconocimiento del Sindicato a nivel de Empresa. En Italia hasta 1970 la representación de los trabajadores en la Empresa deriva según modelo de naturaleza contractual de la Comisión interna. El Comité de Empresa francés responde a una concepción distinta de la Comisión interna italiana, es órgano representativo de los intereses de los trabajadores, con carácter consultivo y con tendencia a la participación. Se prevé una verdadera cooperación, pero el Comité no ha funcionado o ha funcionado mal. Su unión con los Sindicatos ha puesto en evidencia cómo la alternativa entre cooperación y colaboración se resuelve en favor de la segunda y el Sindicato se convierte en el verdadero agente representativo.

La ley italiana de 1970 se inspira en la francesa de 1968, pero el diverso proceso que la precede ha llevado a una visión más amplia de los problemas que rodean los derechos de los trabajadores en la Empresa.

Otro tema que se compara es el ejercicio de los derechos sindicales. La ley francesa reconoce tal ejercicio en la Empresa, con el límite del respeto de la libertad de otros y en particular de la libertad de trabajo. El Sindicato más representativo puede organizarse en la Empresa según las disposiciones de la misma

ley. Es evidente la afinidad con la letra a) del artículo 19 del Estatuto italiano, sólo que los franceses tenían una definición de representatividad, los italianos tenían el artículo 39(1) de la Constitución, una *praxis* sindical y una jurisprudencia sobre «designaciones» de representantes sindicales en los organismos públicos. Pueden organizarse a través de la constitución de secciones sindicales. El punto esencial aquí lo constituye el distinto carácter de la sección sindical francesa respecto a la RSA italiana.

En cuanto a la figura del delegado sindical, ambas legislaciones ofrecen normas distintas, según las dimensiones de la Empresa. Se dan soluciones diferentes pero hay sólo un único criterio.

En ambos ordenamientos se tiene en cuenta el distinto grado de maduración de los derechos civiles en los dos países, para la concreta aplicación de la libertad sobre los lugares de trabajo.

La prueba de que los dos ordenamientos se mueven en planos distintos en materia de derechos de los trabajadores en la Empresa la constituye el haber completado el Estatuto de 1970 la transformación del despido *ad nutum* en motivado, iniciada en 1966. La diferencia entre los ordenamientos se observa comparando el artículo 18 italiano y la ley francesa de 1973, en la no aceptación del concepto de reintegración.

Por último, se trata de participación en los beneficios. Impopular y de escasa aplicación en Italia (pura forma de retribución). En Francia la ley de 1965 impone al Gobierno presentar un proyecto de ley pero no dirigido a una verdadera participación en beneficios de las Empresas a la participación en los excedentes de la autofinanciación. En la ley de 1967 esa participación era obligatoria a Empresas con más de cien trabajadores. Se trata de una normativa para crear un clima distinto en las relaciones industriales. El principio fundamental a través del cual

La ley concilia sus objetivos sociales y económicos es el de la indisponibilidad de los derechos de la reserva de participación por cinco años. Con ellos se realiza la idea del ahorro-obligatorio o salario-empleo. Pueden darse tres tipos de acuerdos: a), convenio colectivo; b), convenio de Empresa concluido con los Sindicatos más representativos a nivel de categoría; c), concluido en el «comité de Empresa». Esta última forma es la más sorprendente. La mayor parte de los acuerdos son deliberaciones tomadas en el Comité de Empresa; menores son los firmados por organizaciones sindicales.

Se concluye afirmando que si el problema es el de organizar instrumentos para solucionar la conflictividad, los derechos de los trabajadores en la Empresa deben orientarse hacia fórmulas contractuales, que tengan como punto de referencia llegar a la solución del problema.

GUIDO ZANGARI: *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di diritto comunitario-europeo*. Págs. 16-39.

Este estudio no tiene por objeto el fenómeno de la contratación colectiva a nivel internacional sino sólo el estipulado en el ámbito y con base en el derecho comunitario-europeo. Tampoco toca a fondo el fenómeno de la contratación colectiva en el ámbito de las Empresas multinacionales.

La doctrina europea e internacional que se ha ocupado del tema en su elaboración ha caído en un triple vicio:

1. Ha deformado elementos de preciso significado jurídico con consideraciones sociológicas o socio-políticas; algunos autores lo han puesto de manifiesto para indicar la dificultad que una eventual contratación colectiva europea encontraría en el momento de su aplicación.

2. Una rígida escisión de los problemas del proceso formativo, y en último término de su aplicación.

3. Trasponer a nivel de derecho comunitario y de identificar en este último una perspectiva que es propia del derecho interno de cada uno de los Estados miembros de la Comunidad Europea.

La confusión de planos y perspectivas (la del derecho interno y comunitario) es bastante evidente, y consistiría aquí en reconocer a las hipotéticas «partes contratantes» la capacidad de estipular un convenio colectivo europeo, lo que es propio de las organizaciones sindicales nacionales.

Hay una tendencia en la doctrina a creer que el Tratado CEE ofrece una base jurídica del convenio colectivo europeo. El autor expone las opiniones de Schnorr von Carolsfeld y de Lyon-Caen.

Por una parte, está la concepción del convenio colectivo europeo como instrumento de derecho privado del proceso de armonización y por tanto de integración; pero, en el fondo de esta concepción late la idea de que el convenio colectivo es fuente o institución de derecho internacional privado.

El convenio colectivo europeo no sólo es un hecho jurídico internacional o supranacional, sino, sobre todo, un hecho de producción normativa, que tiende a regular de modo idéntico y a nivel las relaciones inter-privadas que quedan fuera de los ordenamientos internos y a producir efectos con respecto a sujetos privados que, como partes de relaciones de trabajo, están sometidos no al derecho interno del país del que provienen, sino al ordenamiento comunitario.

Si fuera verdad la tesis de que el convenio colectivo europeo podría ser válidamente estipulado a nivel comunitario por representantes europeos de las partes sociales de cada uno de los Esta-

dos miembros, se debería admitir la afirmación de que la actividad necesaria para la conclusión del convenio colectivo europeo y por eso su misma eficacia, encuentran su legitimación en una delegación de autonomía del Derecho nacional de cada uno de los Estados miembros.

Se dan las razones por las cuales hay que rechazar la teoría de la Delegación.

Con relación a conferir poder contractual a sujetos de derecho privado por parte de una autoridad superior, y, por tanto, teniendo en cuenta el proceso formativo del convenio colectivo europeo, es posible afirmar que la construcción propuesta por algunos autores no ofrece una explicación convincente del fundamento jurídico del contrato europeo.

No se encuentra en el tratado CEE una base jurídica del convenio colectivo europeo. En cuanto a su eficacia, las dudas expuestas sobre la teoría de la delegación aumentan aquí considerablemente. Hay que afirmar que no hay en el tratado de Roma una normativa ni existen principios que confieran a los Sindicatos europeos el poder realizar convenios colectivos con efectos normativos y obligatorios en el área comunitaria, efectos de los cuales deriven beneficios para todos los trabajadores ocupados en uno de los países miembros. Por tanto el derecho comunitario no ofrece una base jurídica ni a la estipulación del convenio colectivo europeo, ni a su eficacia, y esto lo saben tanto los Sindicatos como el *management*.

Las normas comunitarias no hacen referencia a otras formas de participación, de modo que puedan permitir una influencia sindical sobre política social y económica de la comunidad.

Los órganos comunitarios son inmunes y neutrales respecto a los conflictos de trabajo, de dimensión europea. Esto podría significar que la comunidad, si a largo plazo intenta crear una válida alternativa al método de la contratación colectiva a nivel europeo, debe reestructurar

las propias instituciones, para dar *voce in capitolis* a los Sindicatos.

En la concreta situación actual de Europa, no basta observar que el convenio colectivo a escala europea es políticamente un espejismo. Desde el punto de vista estrictamente jurídico, se puede precisar que cada eventual contratación colectiva en el área comunitaria se resuelve necesariamente en una especie del más amplio género de la contratación a nivel multinacional.

ALFONSO LUCIANI: *La nozione di controversia in materia di previdenza e di assistenza obbligatoria e la legge*. 11 agosto 1973, N. 533. Págs. 39-59.

El artículo 459(1) CPC regulaba los litigios derivados de la aplicación de las normas relativas a los accidentes de trabajo en la industria y agricultura, enfermedades profesionales, prestaciones familiares y otras formas de previsión y asistencia sociales obligatorias, inherentes a las relaciones indicadas en el artículo 429 del Código citado. El artículo 459(2) CPC sometía al capítulo II del mismo título IV, los litigios entre trabajadores y empresarios relativos a la inobservancia por parte de estos últimos, de las obligaciones de asistencia y previsión social derivadas de los convenios colectivos de trabajo y normas equiparadas.

El artículo 442 CPC, recogiendo ya la modificación realizada por la ley N. 533, aplica a los litigios de previsión y asistencia social obligatoria las normas del capítulo I del título IV y sustituye al título IV del libro II CPC. Este artículo continúa repitiendo la terminología aproximativa y no correcta del artículo 459. Sin embargo, el párrafo 2.º ha perdido relevancia propia en relación con el correspondiente párrafo 2.º del art. 459 CPC. La distinción entre el párrafo 1.º y 2.º del artículo 442 en el texto de la ley

N. 533 pone de relieve los distintos sujetos que son partes en el procedimiento, y entre ellos, con referencia a los litigios del párrafo 1.º, no se encuentra el ente de previsión social.

La diferenciación existente entre el artículo 442(1) y el párrafo 1.º del derogado artículo 459, conduce a la noción misma del litigio en materia de previsión y asistencia social obligatoria.

La nueva regulación procesal sería aplicable, con una interpretación extensiva, a los trabajadores subordinados del sector privado, a los empleados públicos y trabajadores autónomos, cualquiera que sea el ente que gestione la forma de tutela. Sólo una interpretación así evitaría una censura de ilegitimidad constitucional.

En cuanto a la noción y regulación de la previsión social (previsión obligatoria según la ley procesal), la doctrina ha puesto de relieve que también se extiende a los empleados del Estado y entes públicos. El autor analiza detenidamente las prestaciones atribuidas a estos empleados. La competencia en estos litigios, según la Jurisprudencia, se atribuye al juez ordinario, en algunas prestaciones. Sin embargo, en el ordenamiento vigente ha sido mantenida, aunque con excepciones, la exclusión de los empleados del Estado y de los entes públicos de aplicación de la legislación común de previsión social, aunque la distinción entre empleados públicos y privados no encuentre justificación adecuada. Su tutela viene a formar parte de la normativa inherente al empleo público, la cual en relación con la disciplina general de la previsión y asistencia social se encuentra en una situación de coexistencia, no de incompatibilidad. En efecto, la ley N. 533 no ha regulado toda la materia de los procedimientos sobre el tema que aquí ahora tratamos; del análisis sistemático de la normativa aplicable se llega al convencimiento de que con la ley N. 533 no hay derogación tácita por incompatibilidad ni

tampoco por expresa y entera reglamentación de la materia regulada ya en leyes anteriores.

Las categorías que tienen por objeto el derecho a las prestaciones o a las obligaciones del empresario en cuanto a la relación jurídica de previsión social son litigios de previsión social. La doctrina ha afirmado que los litigios sobre la existencia de la relación de trabajo se resuelven en controversias sobre la existencia de la relación jurídica de previsión social y debe considerarse como derivado de la aplicación de normas de previsión social. Sin embargo, había dudas sobre la acción del trabajador para obtener el resarcimiento del daño causado por omisión o irregular pago del empresario (artículo 2.116(2) CC). Pero, en opinión del autor, avalada por cinco razones, la responsabilidad aquí también deriva de la relación jurídica de previsión social.

MARIO MARIANI: *Se siano estensibili i benefici della legge N. 336 del 1970 ai dipendenti delle imprese esattoriali gestite da Case di risparmio o da Enti pubblici equiparati.* Págs. 59-80.

La ley N. 336, de 1970, dictada para los empleados civiles del Estado y entes públicos, ex-combatientes y asimilados, concede notables beneficios económicos, dirigiendo un atrayente llamamiento que fue acogido de buen grado por los empleados públicos; a consecuencia de ello se ha creado una situación peligrosa para la correcta funcionalidad de los servicios. El éxodo de los «dirigentes» que se ha multiplicado con singular rapidez en vista de los beneficios legislativos realizados por Decretos de 1973 ha creado una parálisis de difícil solución; por otra parte, aquellos que permanecen no pueden ocupar —aunque sean capaces— aquellos puestos que están libres, en cuanto que la reforma de algunos servicios de la Ad-

ministración pública debía ser, lógicamente, simultánea, a la que favorece el éxodo de los funcionarios.

Con la aplicación concreta de la ley N. 336 surgieron protestas de algunas categorías de empleados que no se veían claramente incluidos en la ley. La pretensión de extender la operatividad de la normativa surgía porque el legislador había establecido que los empleados de algunos entes, como hospitales, etc., debían ser equiparados a los empleados públicos aunque su actividad, *status* jurídico, tratamiento económico y todas las normas relativas a su carrera se encuentran reglamentadas en los convenios colectivos de trabajo.

Las Cajas de Ahorro pueden ser encuadradas en la categoría de entes públicos económicos. El autor comienza un análisis de la evolución histórica de las Cajas de Ahorro, desde el momento en que se gobernaban según sus estatutos y no necesitaban texto legislativo que regulase la actividad, hasta la legislación que ya las consideraba como instituciones de derecho público. Por todas estas consideraciones, la doctrina ha recurrido a la noción de ente público económico en consideración a la naturaleza de la actividad desplegada por las personas jurídicas públicas.

No hay una definición legislativa ni una indicación taxativa de los entes públicos económicos, pero una doctrina y jurisprudencia constantes, han elaborado el concepto afirmando que muchos entes públicos (entre ellos las Cajas de Ahorro) deben incluirse en aquel *tertium genus*.

La búsqueda de la diferenciación y de la identificación, en los casos concretos, del ente público económico puede útilmente desarrollarse a través del examen de normas particulares que son dirigidas a los entes públicos gestores de Empresas, dado que falta en nuestro ordenamiento

positivo una norma que con certeza indique el Instituto al cual deba ser atribuida la denominación de ente público económico.

Aparte de la regla general del artículo 2.221 CC, en algunas disposiciones legislativas se considera el ente no por su posición pública sino por la actividad ejercida.

Así encuadradas las Cajas de Ahorro, el legislador las califica como Empresas de crédito, de derecho público.

Los beneficios de la ley N. 336 se extienden a todo empleado público, extendiéndose también a los empleados de personas jurídicas cuya actividad económica predominante es ejercida más allá de los esquemas meramente jurídicos hasta comprender relaciones de trabajo reguladas *iure privato* o por convenios colectivos de categoría.

La clásica dicotomía entre público y privado pierde gradualmente su tradicional significación y la prueba viene dada por la misma normativa del artículo 4.º de la ley N. 336 de 1970 en donde vienen comprendidos como beneficiarios de la ley también los trabajadores de Empresas municipalizadas dependientes de Ayuntamientos, provincias o regiones; si el legislador hubiese querido incluir también a los dependientes de la Administración recaudadora lo habría hecho cuando ha dicho claramente que como entes públicos —a fines de reconocimiento— habían de incluirse también los Institutos y Empresas de crédito de derecho público.

Es justo que se quiera extender los beneficios a todos. Pero tal extensión debe realizarse a través de formas civiles de la ley y no con imposibles interpretaciones extensivas que si representan un ansia de justicia social no por eso deben convertirse en pura demagogia.

BRUNO SCONOCCHIA: *Sulla tutela della salute entro l'azienda nel diritto italiano e in quello comparato*. Págs. 80-100.

El alcance del artículo 9.º del Estatuto de los trabajadores, relativo al control de la aplicación correcta de las normas contra los accidentes y el aspecto promocional de la tutela de la integridad física de los trabajadores, contribuye a dar una mayor efectividad a la posición subjetiva, concerniente a la Seguridad Social protegida por el artículo 2.087 del Código civil. La razón de introducir esta norma en el Estatuto se inspira en una exigencia de protección de la salud psicofísica del trabajador.

La nueva perspectiva legislativa lleva consigo la necesidad de identificar la naturaleza de los intereses protegidos por ambas normas (artículo 9.º del Estatuto y artículo 2.087 del Código civil), poniendo de manifiesto la zona en la cual cada una produce sus efectos. La diferenciación de las posiciones subjetivas se traduce en un derecho individual y en otro colectivo. Tal diferenciación además de resaltar el distinto alcance de las normas, es esencial para identificar la actividad anti-sindical del empresario y de su tutela eventual por el procedimiento del artículo 28 del Estatuto.

Otro aspecto tratado es el de la representación de los trabajadores en los organismos para tutelar su integridad física y salud. No hay una figura unitaria, por lo que el artículo 9.º no excluye una pluralidad de soluciones acerca de la composición del organismo para el control de las normas contra los accidentes. La mayor parte de la doctrina no comparte la opinión de que la representación tenga que estar constituida por los trabajadores mismos. La jurisprudencia también está orientada en el sentido de consentir a terceros formar parte de la representación, con el límite de que las tareas pre-

dominantemente técnicas sean confiadas a personal de competencia probada.

El tema relativo a la presencia del empresario o sus representantes en los controles efectuados por los organismos de representación, también es analizado, poniendo de relieve que si el empresario tiene poderes organizativos, justificados porque soporta el riesgo económico, es normal que una de sus prerrogativas sea la de asistir en la Empresa a estos organismos de control.

Se hace un breve análisis del Derecho comparado llegando a la conclusión de que los ordenamientos analizados ya habían advertido la exigencia de esta tutela de la salud, traducida en experiencias jurídicas que denotan una tendencia a excluir cualquier conflicto entre las partes en la aplicación práctica de la norma; esto está indirectamente confirmado por la tendencia a conferir relevancia a las formas de colaboración, dato que casi es constante en los ordenamientos que examina.

Finalmente se exponen una serie de cuestiones relativas a la relación entre el artículo 9.º y 28 del Estatuto. Respecto a la posibilidad de poner a prueba el procedimiento previsto en el artículo 28, sobre represión de la actividad anti-sindical por parte del empresario, no hay perplejidad importante en la doctrina. La actividad desarrollada por los representantes de los trabajadores hay que considerarla sindical, reconociéndose este carácter no sólo cuando las funciones se desarrollan por los Sindicatos sino cuando la tutela de un interés colectivo es realizada mediante otros organismos representativos de los trabajadores. En síntesis, no se podrá utilizar el procedimiento del artículo 28 cuando el empresario no efectúe, a instancia de los organismos representativos, lo necesario para la aplicación en concreto de normas sobre la Seguridad Social de los trabajadores, o se niegue a realizar las medidas

de seguridad que haya creído oportunas la representación de los trabajadores y que fueron adoptadas unilateralmente.

R. BARCHI: *Note in tema di responsabilità del datore di lavoro ex art. 2.087 Cod. Civil.* Págs. 100-123.

Comienza el autor analizando los textos positivos donde aparecen las primeras normas sobre la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. El Código civil de 1942, en el artículo 2.087, introduce ya una norma específica para la tutela de las condiciones de trabajo. La Constitución de 1948 fortaleció tal obligación, estableciendo no sólo que el trabajo sea tutelado «en todas sus formas y manifestaciones» (artículo 35) sino también que la iniciativa privada, aún libre, no puede desenvolverse de modo que ocasione daño a la seguridad, libertad y dignidad humana (artículo 41).

Existe un «deber de seguridad» que surge del complejo de disposiciones existentes en materia de prevención. En este deber están comprendidas las obligaciones a cargo del empresario y de otros sujetos: como el encargado, el director de los trabajos y el mismo trabajador.

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta obligación prevista en el artículo 2.087, hay dos opiniones: 1), los que sostienen su naturaleza privada; 2), los que sostienen su naturaleza pública. Ambas tesis son parciales.

El legislador ha dispuesto que la tutela de las condiciones en que se desarrolla el trabajo debe ejercitarse por el empresario «en el ejercicio de la Empresa». Esta noción se deduce indirectamente del artículo 2.082 del Código civil, la expresión aparece usada en el sentido de ejercicio profesional de «una actividad económica organizada para la producción e intercambio de bienes y servicios». Es por esto que la prestación laboral no agota tal

ejercicio; según las modernas teorías, lo integra y es parte esencial.

El artículo 2.087 indica las medidas a adoptar como «medidas necesarias». Su contenido está integrado por normas de numerosas leyes especiales. En una sociedad de rápido progreso técnico-científico no es posible indicar específicamente todo lo que el empresario debe o no debe hacer; existen diferencias de ambiente que impiden también tal concreción, por eso el empresario debe tener en cuenta la particularidad del trabajo y los datos ofrecidos por la experiencia y la técnica. Entre las medidas necesarias se debe incluir también el control de aquellas ya dispuestas, creídas indispensables por la doctrina y jurisprudencia, y el advertir al trabajador de los peligros a que se expone; también ésta es una medida necesaria porque sólo si el trabajador conoce el riesgo puede prestar la colaboración indispensable para mejorar la tutela de su salud.

Cuando el empresario no haya dispuesto las medidas de prevención y el suceso dañoso no haya aún ocurrido, el trabajador ¿ostenta una acción civil? Se ha discutido si se le atribuye un derecho subjetivo accionable o un interés ocasionalmente protegido o un derecho subjetivo que nazca cuando tenga derecho a desarrollar la propia prestación.

Expone las acciones que el trabajador puede realizar.

A) Acción directa para obtener el reconocimiento de su derecho de abstenerse de trabajar, percibiendo remuneración.

B) Puede recurrir al juez pidiendo la resolución del contrato por culpa del empresario y la condena de éste al pago de los daños.

C) Recurso a la autoridad judicial de los artículos 2.931 y 2.933 del Código civil.

D) Algunos autores creen posible:

pedir la concesión de los procedimientos de urgencia del artículo 700 CPC.

Si el trabajo es realmente arriesgado, el trabajador puede suspenderlo.

El artículo 4.º del Real Decreto de 17 de agosto de 1935, N. 1.735 (reproducido ahora fielmente en el artículo 10 del d. p. R. de 30 de junio de 1965, N. 1.124), después de la entrada en vigor del Código civil de 1942, ha dividido la doctrina en dos corrientes: una que cree derogada la norma por el artículo 2.087, otra que la cree aún en vigor.

Las dos tesis opuestas no parecen vencer a algunos autores. Se ha puesto de relieve que el artículo 2.087 ha introducido elementos nuevos, operando una integración del artículo 4.º; al reproducir el artículo 4.º y el d. p. R. de 1965 invalida la tesis de la incompatibilidad de las dos normas.

Ahora el problema que se presenta es el de la naturaleza jurídica de la responsabilidad nacida del artículo 2.087. Se inserta en el sistema de la responsabilidad objetiva. Hay nuevamente una responsabilidad por culpa porque se ha tenido en cuenta el comportamiento del sujeto, y no solamente el nexo de causalidad entre suceso y la ocasión de trabajo.

Por otra parte, analiza si la culpa del empresario es contractual o aquiliana (es importante establecerlo porque los efectos serán distintos en cuanto a la carga de la prueba) para pasar luego a establecer si el empresario es responsable de los accidentes ocurridos durante una huelga; su primera afirmación es que si el trabajador permanece en su puesto de trabajo, deben ser tomadas las medidas de seguridad del artículo 2.087. Esta tesis es coherente con lo establecido en la Constitución que eleva la salud a interés colectivo y, por otra parte, afirma el derecho de huelga. Tal responsabilidad

del empresario tiene limitaciones. Se cree que sólo en caso de huelga legítima el empresario es personalmente responsable; pero la ilegitimidad de la huelga es un mero factor incidental que no aleja del todo la responsabilidad del empresario. Particular interés reviste una forma de huelga ilegítima: la huelga «activa». En ella el ejercicio de la Empresa cesa y, por otra parte, falta la relación de trabajo subordinado; por tanto no puede hablarse aquí de responsabilidad empresarial, en cuanto que las medidas de seguridad, como ya hemos dicho, deben ser dispuestas «en el ejercicio de la Empresa».

El artículo 2.087, a diferencia del artículo 6.º del d. p. R. de 27 de abril de 1955, N. 47, no hace ninguna alusión a la obligación del trabajador de observar las medidas de prevención. Hay que observar la relevancia que se debe atribuir al comportamiento del trabajador. Si existe el deber de observar las disposiciones del empresario, se podrá configurar su culpa como *in faciendo* o *in omittendo*. Distingue dos hipótesis en relación al nexo causal entre culpa del empleado y el suceso.

El artículo 4.º del Real Decreto de 1935 regula también un caso de responsabilidad indirecta. El artículo en su formulación originaria, disponía que el empresario respondiese civilmente por hechos realizados por los encargados de la dirección y vigilancia de los trabajos, cuando fuese dictada una sentencia penal de condena. Como el empresario no respondía por hechos realizados por otros empleados, existía una limitación de su responsabilidad que fue declarada inconstitucional. «La casación» hace una notable extensión de la responsabilidad indirecta que ha hecho desaparecer todas las discusiones precedentes sobre el concepto de «encargado». En cuanto a la responsabilidad penal es indudable que la del empresario viene sustituida por la de sus empleados. No siempre es posible excluir la responsabilidad penal del empresario, así cuando la elec-

ción de los colaboradores no sea idónea; no sean propuestas para el trabajo personas capaces de asegurar la tutela adecuada del trabajador; cuando el encargado no tenga poderes suficientes o cuando el empresario tenga conocimiento de la no adopción de las medidas de seguridad y no intervenga. En estos casos, además, la responsabilidad civil del empresario es directa.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

ECONOMIA & LAVORO

(Rivista trimestrale di politica sociale e relazioni industriali)

Año IX (nueva serie), julio-septiembre 1975, núm. 3.

ROBERTO TESI: *Le tendenze della crisi attuale* (Tendencias de la crisis actual). Páginas 273-296.

El ensayo analiza la crisis de la economía italiana a partir del contexto general de la crisis económica internacional. El análisis de la evolución en los últimos años de las magnitudes económicas expresivas de la crisis económica mundial (producto nacional bruto, tasas de inflación, niveles de desempleo, etc.), por lo que a los principales países de la OCDE se refiere, permite al autor precisar las coordenadas críticas en que se inserta la economía italiana (descenso brusco de la producción industrial, acusados niveles de desempleo, disminución de la demanda de bienes de consumo y de producción, así como altas tasas de inflación), poniendo especial atención en la constatación de los costes sociales de la crisis (deterioro de rentas, desempleo, etc.).

El análisis permite concluir en el sentido de que lo que ciertamente está en crisis es un modelo de desarrollo, sin que el actual orden capitalista parezca ofrecer

una alternativa válida de crecimiento. Es decir, que se está ante algo bien distinto que una simple crisis provocada por los aumentos del precio del petróleo. La consecuencia inmediata es, sin duda, que los tradicionales instrumentos de política económica son insuficientes para garantizar una rápida salida de la crisis y, en su caso, una prolongada fase de desarrollo.

PETER KAMMERER: *La politica di gestione della confederazione dei sindacati tedeschi* (La política de gestión de la DGB). Págs. 297-321.

La *gestión* (*Mitbestimmung*, literalmente «codeterminación» o «codecisión») se presenta en este ensayo, parte integrante de un volumen colectivo sobre el sindicalismo alemán, publicado en 1975 por el Emin Centro Studi de Roma, como el objetivo básico que preside la historia del movimiento sindical alemán a partir de 1919 y hasta nuestros días, y que, por otra parte, expresa la hegemonía socialdemócrata en el sindicalismo alemán, afirmada en su seno por encima de cuantas contradicciones y tensiones entre corrientes sindicales diversas pudieron manifestarse. A partir de semejante toma de posición, el autor procede a analizar la problemática general de la *gestión* en cuanto ingrediente primordial de la política de la DGB, concluyendo con la exposición de los modelos normativos resultantes de la ley de 1951 y del proyecto de 1974.

La principal teorización de la ideología de la *gestión* arranca de Fritz Naphtali, tal y como plasma en su libro *Democracia económica. Su esencia, su camino y su meta*, 1928 (*Wirtschaftsdemocrate*), cuyas ideas se afirman en el Congreso sindical de 1929. Según Naphtali «en el ámbito de los organismos empresariales los representantes de los trabajadores no deben ejercer una función de control desde el ex-

terior, sino colaborar en el interior, participando en la gestión de la Empresa con iguales derechos a los de los otros miembros de la dirección de la Empresa». El concepto base que anima el programa de la *democracia económica* es que operando «en la dirección de una continua, progresiva limitación del poder patronal sobre el aparato productivo, se podría alcanzar al fin la abolición de la propiedad privada de los medios de producción».

En el Congreso fundacional de la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), en octubre de 1949 en Múnaco, como resultado de la fusión de las tres federaciones sindicales que operaban desde 1945 en las zonas de ocupación francesa, inglesa y americana, reaparece explícitamente el programa de la *democracia económica* de Naphtali, junto al principio de la *Mitbestimmung* el Congreso sancionó todavía, como parte de un programa general, los de «propiedad común de las industrias clave» y de «planificación». Así, evitando toda referencia a la necesidad de una transformación socialista de la sociedad, incluso al modo gradual o reformista propugnado por Naphtali, eran asumidos aun algunos objetivos de la tradicional lucha anticapitalista del movimiento obrero.

El Congreso de la DGB de 1963, en Düsseldorf, celebrado a los cuatro años del de la SPD de Bad Godesberg, en que se relega la opción del socialismo marxista, abandona por su parte el objetivo de la socialización de las industrias clave, viniendo afirmada la planificación simplemente como un correctivo de la libre concurrencia empresarial. El principio de la cogestión asume en el Congreso de Düsseldorf el papel de objetivo fundamental del movimiento sindical y adquiere así un peso que, al decir de la propia DGB en 1971, «no había nunca tenido en todos los precedentes programas sindicales». El concepto de la democracia económica viene corregido por la ideología de la «par-

ticipación», más en consonancia con un programa de estabilización política y social. Una «cogestión cualificada», señala la resolución de Düsseldorf, es así el soporte del «estado democrático y social de derecho», en cuanto que «la extensión del principio de la cogestión debe hacer que todos los ciudadanos participen con igual derecho en la formación de la voluntad económica, política y cultural».

La posición teórica de la DGB sobre la cogestión se apoya hoy en día en, sustancialmente, las mismas tesis que inspiraron el programa de 1949 y que han sido sancionadas en el documento *Mitbestimmung. Eine Forderung unserer Zeit* de 1971: la función de la propiedad del capital y la función de la dirección de la Empresa son dos funciones diversas e independientes entre sí; la cogestión no interfiere «la sustancia del derecho de propiedad», que debe quedar en manos «de sus legítimos representantes», y sólo afecta a la dirección de la Empresa, en cuya dinámica está interesado el factor trabajo no menos que el capital. La DGB considera, en otros términos, que la diversidad de posición en las relaciones de propiedad entre obreros y capitalistas no impide por principio la convergencia de los intereses entre los «portadores» de las dos funciones en la gestión de la producción. Explícitamente, el documento de la DGB subraya como principio de la cogestión el rechazo del concepto de clase y de la lucha de clases. A la ejecución de cuyo modelo responde el principio de la *cogestión cualificada*, basado sobre la idea de que la gestión de la Empresa en cuanto independiente de la propiedad del capital puede transformar su «neutralidad» en una objetiva y constructiva convergencia de intereses entre el capital y el trabajo, si a ambos factores se les reconoce iguales derechos en la formación de la voluntad de decisión en la Empresa en sus varios niveles. La composición paritaria de los órganos de gestión, se señala,

no elimina ciertamente la diversidad de intereses del capital y el trabajo, pero «hace posible una canalización y una explicación racional de este antagonismo».

La participación de los trabajadores en todas las decisiones económicas y sociales implica, según la DGB, la extensión del principio de la cogestión a tres niveles: de fábrica, de empresa y a nivel económico general. Dentro de cuyo esquema general, el autor examina los instrumentos normativos de puesta en práctica de la «cogestión» en la República Federal (la ley de 1951 sobre cogestión en los sectores minero y siderúrgico, el estatuto empresarial de 1952), para concluir con la referencia al proyecto de ley de 1974 y al debate surgido a su propósito, discusión que acabaría por abortar el intento normativo. El trabajo se completa con varios apéndices documentales.

OTTO JACOBI: *La politica contrattuale dei sindacati nella Germania federale* (La política contractual de los Sindicatos en Alemania Federal). Págs. 323-349.

Se aborda en este ensayo una panorámica de la política contractual de los Sindicatos alemanes a partir de la segunda guerra mundial. Política contractual que, al igual que el resto de su acción sindical, ha respondido en Alemania a un modelo paradigmático de sindicalismo: el llamado Sindicato de colaboración. El Sindicato de colaboración no puede ser considerado, ciertamente, organización autónoma de la clase obrera, sino simple instrumento del control capitalista de la economía.

La orientación del sindicalismo alemán de postguerra (en 1949 se constituye la DGB) obedece desde un principio a las exigencias de reconstrucción de la economía nacional y de su integración en el mercado capitalista mundial. Las premi-

sas decisivas para el desarrollo capitalista de la economía alemana habían sido establecidas por los aliados sobre la base del Plan Marshall (1947) y la reforma monetaria (1948). Todo fue sabiamente dispuesto, en definitiva, para que la estabilidad económica del sistema fuese respetada por las organizaciones sindicales, que habrían de convertirse en entidades de colaboración.

De semejantes premisas arranca la evolución del sindicalismo alemán a partir de la segunda guerra mundial y hasta nuestros días. El autor se detiene de modo singular en la consideración de la política contractual de la DGB, al hilo de los pasos seguidos por el Sindicato de la rama del metal (IG Metall).

* * *

La sección de notas y comentarios se dedica en esta ocasión al tema general de «Sindicatos y subdesarrollo», contribuyendo Enrica Tedeschi al debate abierto por la revista *Politica Internazionale* (número 1-2, 1975) sobre «movimiento sindical y lucha obrera en el Tercer Mundo».

* * *

Las habituales secciones de relaciones contractuales en Italia y en Europa se ocupan en el presente número, por lo que al primer país se refiere, de la contratación empresarial en 1974, la evolución de la situación productiva y de la ocupación en el primer semestre de 1975, y, por último, de la contratación a nivel de Empresa en el primer semestre de 1975. Respecto de la comunidad europea, los temas son, por su parte, las reformas de Giscard y el Congreso de la CGT en Francia, y el fin del pacto social en Gran Bretaña. — MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

RASSEGNE DI GIURISPRUDENZA

Parte seconda

CARLO BALDI: *La Corte de Giustizia de-
lle comunitá europeee e la sua giuris-
prudenza in materia sociale (1958-1972)*.
Páginas 3-35.

La presente reseña pretende examinar la jurisprudencia de la Corte de Justicia de la CEE en materia social en el período que va desde el comienzo de la actividad de la Corte hasta 1972. Intenta hacer un esquema lo más completo posible de las orientaciones de la Corte.

En primer lugar procede a la individualización de los diversos problemas sobre los que la Corte se ha pronunciado, para ver las soluciones que han sido dadas en relación con los cambios de la normativa comunitaria y a la evolución del proceso de integración europea y el papel que la Corte ha desempeñado en ello.

En primer lugar, en cuanto a la naturaleza, composición y funciones de la Corte de Jurisprudencia de la CEE: es uno de los órganos «comunes» de las tres comunidades europeas (CECA, CEE, CEEA) y uno de los órganos «únicos» de dicha comunidad. Funciona como órgano jurisdiccional único para las tres comunidades, ejercitando competencias propias para cada una de ellas, pero siguiendo líneas generales análogas. La competencia de la Corte es asegurar el respeto del derecho en la interpretación y en la aplicación de los tratados.

Divide la materia entre lo concerniente a controversias relativas a la relación de empleo entre la comunidad y los agentes de ésta, y, por otro lado, lo que concierne más propiamente a la materia social.

I. TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD EUROPEA

El régimen aplicable es sencillamente el establecido en el Estado de los funcionarios de la Comunidad.

Para hacer más clara la exposición la divide en diferentes epígrafes.

A) *Principios generales.*—Entre los principios generales establecidos por la Corte, de particular interés es el de la unidad de carrera: «Un trabajador que pasa de una Institución de la Comunidad a otra Comunidad, en la nueva relación de empleo, continúa su carrera precedente».

La Corte ha dado una clara interpretación de la diferencia existente entre expertos y funcionarios. También ha afirmado que, si para la sustitución provisional de un trabajador por otro trabajador de la Comunidad el Estatuto no prevé nada más que el interino, la Administración puede proveer la plaza mediante la suplencia, entrando este régimen en el poder general de organización de servicios de cualquier administración.

El trabajador por el simple hecho de desarrollar las misiones del puesto de que se trata, no tiene el derecho a obtener el beneficio de interino, dado que la decisión de asignar un trabajador, *ad interim*, a un puesto, implica una valoración del interés del servicio.

Ha establecido el principio de igualdad de trato en la retribución.

B) *Asunción.*—Numerosas son las sentencias en materia de asunción.

C) *Derechos y garantías.*—Los trabajadores tienen derecho a exigir la observancia del principio de la equivalencia entre grado y puesto, para evitar la disparidad de trato entre dependientes a los que les son confiadas análogas misiones.

y las prestaciones que se pretenden por trabajadores, las cuales no entran entre las funciones relativas a su empleo.

D) Remuneración y Seguridad Social.—

La Corte ha establecido que todos los funcionarios que desarrollen sus funciones en el mismo lugar deben ser remunerados con la misma moneda, prescindiendo de la nacionalidad y del distinto valor real de la remuneración en relación a los lugares donde se gaste.

En materia de vacaciones, afirma el principio general de que no es posible sustituir éstas con una compensación económica; ha previsto dos hipótesis verificándose las cuales el principio no encuentra aplicación: 1.^a La cesación del servicio; y 2.^a La de un empleado auxiliar nombrado como temporal.

El funcionario está cubierto desde su entrada en servicio contra los riesgos de enfermedades profesionales y de accidente. La Corte ha afirmado que en defecto de regulación de la materia por parte de una Institución, ésta tiene la facultad de adoptar procedimientos provisionales y de estipular una póliza en la cual los riesgos cubiertos se precisen.

Salvo excepción expresa, las cuotas pagadas a un régimen de previsión que esté fuera de la Comunidad no hacen adquirir automáticamente derechos a la pensión comunitaria.

El trabajador que haya sido objeto de un procedimiento de cese definitivo del servicio, tiene derecho a una indemnización por un determinado período y precisa que al término del cual el beneficio del derecho a pensión es adquirido sin que se aplique al funcionario la reducción prevista en el artículo 9.^o del Estatuto porque haya alcanzado la edad de cincuenta y cinco años.

E) Régimen disciplinario.—La suspensión de un funcionario ha de ser motivada. La valoración de la gravedad de las

infracciones entra en el poder discrecional de la autoridad que tiene el poder de nombramiento. La Corte no puede criticar esta elección, a menos que la sanción sea desproporcionada.

A juicio de la Corte, el artículo 86(1) del Estatuto del personal, que subordina la aplicación de sanciones disciplinarias a que la falta a las obligaciones profesionales haya sido cometida voluntariamente o por negligencia, es interpretado en el sentido de que el trabajador es irresponsable sólo en el caso de enfermedad mental tan grave que elimine el carácter intencional de la infracción disciplinaria.

Un simple desvío psicológico el cual provoque una simple disminución de responsabilidad, no puede ser considerado tal que excluya la imputabilidad de los hechos.

F) Cesación de las funciones.—Se regula la integración, como funcionarios titulares, de los agentes contratados antes de la adopción del Estatuto definitivo del personal. En base a tales disposiciones la autoridad que puede realizar el nombramiento no puede tomar una decisión sin haber consultado a una Comisión de integración.

La valoración que hace la Comisión de integración constituye un juicio complejo al cual la Corte no puede sustituir propiamente.

En caso de baja de un trabajador por invalidez, el empleado puede concurrir a la formación de la Comisión que declara la invalidez, nombrando a un miembro de su confianza. Tal garantía, a juicio de la Corte, no puede ser interpretada en el sentido de que el interesado pueda oponerse a la constitución de la Comisión.

II. LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SEGURIDAD SOCIAL

Desarrolla específicamente los siguientes puntos:

A) *Principios generales.*—La normativa comunitaria relativa a la Seguridad Social de los trabajadores emigrados debe ser interpretada a la luz de las disposiciones del tratado de la CEE relativo a la libre circulación de los trabajadores y en particular del artículo 51. La libre circulación de los trabajadores «presupone la eliminación de los obstáculos de carácter legislativo que pueden poner en desventaja a los trabajadores emigrantes».

No garantizaría la libre circulación cuando el solo ejercicio de tal facultad implicase para los trabajadores la pérdida del derecho a las prestaciones de previsión social en los países donde han trabajado.

B) *Campo de aplicación de la normativa comunitaria en la materia.*—Según el artículo 4.º, las disposiciones del Reglamento número 3 son aplicables a los «trabajadores subordinados o asimilados, que son o han estado sometidos a la legislación de uno o más Estados miembros».

La noción de «trabajador», lo mismo que la de trabajador subordinado o asimilado comprende «todos aquellos que han sido tutelados por varios sistemas nacionales de previsión social».

En cuanto a la eficacia en el tiempo de las disposiciones comunitarias en materia de Seguridad Social, la Corte ha afirmado que el Reglamento número 3 no regula sólo los casos en que los trabajadores emigrantes han adquirido derechos después de la entrada en vigor del Reglamento mismo, sino que se aplica también a las relaciones de trabajo que hayan terminado antes de su entrada en vigor.

C) *Determinación de la legislación aplicable.*—El artículo 12 del Reglamento número 3 establece que, salvo la excepción del artículo 13, los trabajadores son sometidos a la legislación del Estado en cuyo término están ocupados, aunque residan en territorio de otro Estado miembro o si el empresario o la sede de la

Empresa se encuentran en el territorio de otro Estado miembro.

La Corte ha afirmado que la sola circunstancia de que un trabajador haya sido contratado para trabajar en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en que tiene su sede la Empresa, no puede excluir la aplicabilidad de la disposición en cuestión. Porque la actividad de la Empresa que contrate al trabajador se desarrolla en el Estado miembro en la cual ella tiene una Empresa, el artículo 13 a) es aplicado en base al simple hecho de la dependencia del trabajador a la Empresa, sin que sea necesario indagar si el objeto social de esta última es la ejecución de trabajos.

D) *Enfermedad y maternidad.*—El trabajador que permanece temporalmente sobre el territorio de un Estado distinto al de su residencia tiene derecho a las prestaciones de enfermedad y maternidad a las cuales tendría derecho si se encontrase en el territorio del Estado de origen. La Corte cree que son sólo estas prestaciones en concreto, excluyéndose las cantidades correspondientes al complemento de pensión y destinadas a cubrir la parte de las cuotas del seguro de enfermedad del pensionista.

Las disposiciones del Reglamento número 3 distinguen prestaciones *in natura* y prestaciones «en dinero».

Estas disposiciones se aplicarán a los supervivientes de los trabajadores subordinados o asimilados.

Las prestaciones que no estén en relación con la capacidad de ganancia del asegurado no se pueden considerar, en principio, como prestaciones de invalidez, sino como prestaciones de enfermedad cuando sean atribuidas también a los familiares del asegurado y su objeto esencial consista en la curación del enfermo y en evitar el contagio de las personas con las cuales tenga relación.

E) *Pensiones de invalidez*.—Para la determinación del derecho a la pensión de invalidez hay que ver si un período de desempleo es equiparado a un período de trabajo; se debe hacer referencia a la ley del Estado miembro en el cual ha transcurrido el desempleo, o a aquel Estado en que esté pedida la pensión.

La Corte ha creído que, para establecer si y en qué medida un período de desempleo es equiparado a un período de trabajo, se deben haber tenido en cuenta las leyes bajo las cuales dicho período ha sido cumplido.

F) *Pensiones de vejez y supervivencia*. La normativa en materia de pensiones es la que ha dado mayores problemas.

La materia ha sido regulada en los artículos 27 y 28 del Reglamento número 3, que establecen los principios esenciales: el de la totalización y el de la parcialización.

La Corte ha afirmado que la aplicación de los artículos citados no depende de la libre elección del interesado, sino sólo de las condiciones y circunstancias objetivas en que el trabajador emigrante se encuentre.

Los citados artículos responden al objeto del artículo 51 del Tratado de la CEE, de consentir, al trabajador emigrante, obtener el derecho a las prestaciones mediante la acumulación de los períodos trabajados transcurridos en varios Estados miembros. Dichos artículos se complementan recíprocamente y son aplicados conjuntamente. En caso contrario se podría dar una disminución de los derechos de los trabajadores.

La Corte establece cómo se deben computar los períodos de aseguración para calcular la pensión de un trabajador que ha sido ocupado en varios países.

G) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*.—La legislación aplicable es la del lugar de trabajo.

El trabajador ocupado en el territorio de un Estado miembro, pero residente en otro Estado miembro y transportado por el empresario al lugar de trabajo y viceversa, está sujeto a la legislación del primer Estado, también por la parte del trayecto efectuada sobre el territorio del Estado en que reside y donde tiene sede la Empresa.

H) *Prestaciones familiares*.—En caso de muerte de un trabajador asalariado o asimilado que no tenga derecho a pensión por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, en virtud de la legislación de un Estado miembro, la concesión de las prestaciones familiares para los hijos supervivientes es regulada de distinta manera según que el trabajador esté sujeto a la legislación de un solo Estado o de más Estados miembros.

Si el huérfano reside en el territorio de un Estado miembro en que el trabajador difunto ha cotizado por períodos de manera insuficiente para adquirir el derecho a las prestaciones de la legislación del país de residencia, el ente de previsión social competente del país deudor de la pensión o de la renta tiene que pagar las prestaciones familiares a los supervivientes.

I) *Problemas administrativos y jurisdiccionales*.—Según el artículo 177 del Tratado de la CEE la Corte es competente para pronunciarse sobre la interpretación del tratado y los actos emanados de los órganos de la Comunidad, cuando sea pedida por una «jurisdicción» de uno de los países miembros.

Se ha planteado el problema de si el «Scheidsgerecht van het Beambtenfonds voor het Mijnsbedrijf» debe ser considerado una jurisdicción según el artículo 177.

Hay quien opina que el «Scheidsgerecht...» no entre en la categoría de las jurisdicciones tradicionales, pero no es

nada extraño pues la materia de previsión social en todos los países es una de las jurisdicciones especiales que se alejan de los tipos clásicos, aunque mantiene naturaleza jurisdiccional.

La disposición del artículo 43 a), Reglamento número 3, instituye una Comisión administrativa encargada de «reglar cada cuestión administrativa o de interpretación derivada de las disposiciones del presente Reglamento o de otro acuerdo».

La Corte ha atribuido ciertas prerrogativas a la Comisión, pero sin perjuicio del derecho de la autoridad, de las instituciones y de las personas interesadas, de recurrir al procedimiento o a las ju-

risdicciones previstas en las legislaciones de los Estados miembros, en el presente Reglamento o en el Tratado.

Según el artículo 52(1), Reglamento número 3, cuando una persona se beneficia de prestaciones en virtud de la legislación de un Estado miembro por un daño sufrido en otro, tiene en este segundo Estado el derecho a pedir a un tercero la reparación del daño, la institución deudora del Estado en que se beneficia el dañado de las prestaciones puede ejercitar el derecho de subrogación. La Corte ha establecido el campo de aplicación de esta disposición de manera amplia.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

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

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

Sumario del núm. 210 (noviembre-diciembre 1976)

Estudios:

- Luis Legaz Lacambra : «La lealtad política».
Dalmacio Negro : «La filosofía liberal de David Hume».
Francesco Leoni : «La sociología política como ciencia de actualidad».
Gabriel del Estal : «Política cristiana y comunismo sin criptas. Occidente, democracia y libertad».
Vidal Abril Castelló : «Derecho-Estado-Rey : Monarquía y democracia en Francisco Suárez».
Juan Igartua Salaverría : «Preámbulos de la antropología lévi-straussiana».

Notas:

- Juan Beneyto : «Premisas para un estudio político de la paz».
Neil McInnes : «Los partidos comunistas de la Europa occidental».
Jesús López Medel : «El educador en el proceso político».

Sección bibliográfica.

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precio de suscripción anual

España	900,— pesetas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	16,— \$
Otros países	17,— \$
Número suelto : España	225,— pesetas.
» » Extranjero	5,— \$
Número atrasado	280,— 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 FORSTHOFF. Traducción de LUIS LÓPEZ GUERRA y JAIMÉ NICOLÁS 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 WINTRICH. Edición 1975. 168 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: 450 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. BERMEJO GIRONÉS. José M.^a BOQUERA OLIVER. Antonio CARRO MARTÍNEZ. Manuel F. CLAVERO ARÉVALO. Rafael ENTRENA CUESTA. Tomás Ramón FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. José A. GARCÍA-TREVIJANO FOS. Fernando GARRIDO FALLA. Ricardo GÓMEZ-ACEBO SANTOS. Jesús GONZÁLEZ PÉREZ. Ramón MARTÍN-MATEO. Lorenzo MARTÍN-RETORTILLO BAQUER. Sebastián MARTÍN-RETORTILLO BAQUER. Alejandro NIETO GARCÍA. José Ramón PARADA VÁZQUEZ. Manuel PÉREZ OLEA. Fernando SAINZ DE BUJANDA. Juan A. SANTAMARÍA PASTOR. José Luís VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA
Secretario adjunto: FERNANDO SAINZ MORENO

Sumario del núm. 81 (septiembre-diciembre 1976)

ESTUDIOS :

- F. Garrido Falla : «El derecho a indemnización por limitaciones o vinculaciones impuestas a la propiedad privada».
- A. Nieto : «Algunas precisiones sobre el concepto de policía».
- A. Martín del Burgo y Marchán : «La planificación : un reto, un mito, una utopía, una contrautopía, una realidad».
- L. de la Morena y de la Morena : «Jurisdicción y estado de Derechos».

JURISPRUDENCIA :

Notas

- 1) Conflictos jurisdiccionales (L. Martín-Retortillo Baquer).
- 2) Contencioso-administrativo: A) En general (A. Avelino Esteve). B) Personal (R. Entrena Cuesta). C) Tributario (J. Martín Queralt y J. J. Bayona Perogordo).

CRÓNICA ADMINISTRATIVA :

- I. España.
- II. Extranjero.

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 POLITICA INTERNACIONAL

Bimestral

CONSEJO DE REDACCION

Presidente : José MARÍA CORDERO TORRES

Camilo BARCIA TRELLES, Emilio BELADÍEZ, Eduardo BLANCO RODRÍGUEZ, Gregorio BURGUEÑO ALVAREZ, Juan Manuel CASTRO RIAL, Félix FERNÁNDEZ-SHAW, Fernando FRADE, 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, Román PERPIÑÁ Y GRAU, Leandro RUBIO GARCÍA, Tomás MESTRE VIVES, Fernando DE SALAS, Juan Antonio VARELA, Juan DE ZABALA (†)

Secretario : JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 148 (noviembre-diciembre 1976)

Estudios:

- «Cumbres árabes sobre el Líbano», por Fernando Frade.
- «Estrategia y política en el Atlántico sur», por José Enrique Greño Velasco.
- «Pasado, presente y futuro internacionales», por Camilo Barcia Trelles.
- «Las conferencias presidenciales franco-africanas», por Luis Mariñas Otero.
- «Política de extranjería», por Joaquín Blanco Ande.
- «Panorama del Asia Oriental (VII)», por Julio Cola Alberich.
- «Los *Ostverträge* y la realidad», Parte tercera, por Stefan Glej-dura.

Notas:

- «La conferencia ministerial afro-árabe de Dakar», por Luis Mariñas Otero.
- «Un nuevo Estado africano: Transkei», por Julio Cola Alberich.
- «Guillermo Freiherr Von Rauchhaupt», por R. P.

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 ARMIÑÁN. José Luis PÉREZ DE AYALA. Andrés SUÁREZ GONZÁLEZ

Secretario : RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 73 (julio-septiembre 1976)

Artículos:

- Ricardo Calle Saiz : «La Hacienda Pública en España (El pensamiento financiero español durante la época mercantilista : Martínez de Mata y Alvarez Ossorio y Redín)».
- F. Gómez Jover : «Fines y medios de la Ordenación Rural».
- Julián Colina : «Trabajo de campo : contraste de hipótesis».
- J. Ruiz-Maya Pérez : «Análisis estadístico de algunos aspectos de la aparcería y del cultivo directo de la tierra».
- José María Gutiérrez de Lucas : «La liquidez del Sistema Bancario Español 1970-1975 : Un intento de interpretación».

Documentación:

- José Alberto Parejo Gamir : «Problemas fiscales del establecimiento de un impuesto sobre la fuga de cerebros (Comentarios al análisis de los profesores O. Oldman y R. Pomp)».

Reseña de libros.

Precios de suscripción anual

España	650,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	12,— \$
Otros países	13,— \$
Número suelto : España	250,— pesetas.
» » Extranjero	5,— \$
Número atrasado	310,— pesetas.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES

(DIPUTACION PROVINCIAL DE BARCELONA)

Director : JORGE XIFRA HERAS

Secretaria : AMPARO BUXÓ - DULCE MONTESINOS

Sumario del núm. 28 (segundo semestre 1976)

La mujer y la política

I. Condición política y jurídica de la mujer:

- J. Cadart : «L'égalité de la femme et de l'homme».
- P. Stringer : «An alternative political and Psychological Framework for considering Women's Political Role».
- C. Alcalde : «La mujer y el poder».
- M. Vidaurreta : «La guerra y la condición femenina en la sociedad industrial».
- J. López Liz : «La nueva situación jurídica de la mujer casada».

II. Participación política de la mujer:

- J. Robert : «Les femmes élues».
- P. González Martínez : «A propósito de la consecución del voto femenino y del papel de la mujer en la política».
- A. N. Kwiatrowski : «La participation politique des femmes en Union Soviétique».
- G. Mond : «La participation des femmes à la vie politique et à l'exercice de la profession de journaliste dans les pays socialistes».
- R. M. Capel Martínez : «Mujer y política en la Segunda República Española».
- M. Sineau y F. Subileau : «Le militantisme féminin dans un parti de gauche en France : L'exemple du PCF».
- R. Carrillo y J. Mateo : «La mujer y la política en España».

Redacción y Administración :

CALLE DEL CARMEN, 47. — BARCELONA (1)

REVISTA ESPAÑOLA DE LA OPINION PUBLICA

Trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Director : LUIS LÓPEZ - BALLESTERO

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

Secretario : JOSÉ SÁNCHEZ CANO

Sumario del núm. 45 (julio-septiembre 1976)

Estudios:

- Enrique Martín López : «Génesis y estructura de las ciencias sociales : Dilthey».
- José Cazorla Pérez : «Minorías marginadas en España : el caso de los gitanos».
- Juan José Castillo : «Modulaciones ideológicas del catolicismo social en España : De los círculos a los sindicatos».
- Manuel García Ferrando : «La sociología matemática hoy : usos y abusos».
- Luis López Guerra : «Sobre la evolución de las campañas electorales y la decadencia de los partidos de masas».
- Jaime Nicolás Muñiz : «Notas sobre el sistema electoral alemán».
- Alfonso Pérez Agote : «La libertad de elección (La estructura de la libertad en el capitalismo avanzado)».

Sección bibliográfica:

Recensiones. Noticias de libros.

Documentación:

Antonio E. González Díaz-Llanos : «Los límites de la libertad de expresión en Dinamarca».

Encuestas e Investigaciones del I. O. P.:

- «Los españoles y el cine».
- «Las encuestas a encuesta».

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,— \$

INSTITUTO DE LA OPINION PUBLICA

Doctor Arce, 16. Teléf. 262 83 49. MADRID-2 (España)

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

Trimestral

Director : ANTONIO POSCH Y GUTIÉRREZ DE CAVIEDES

Secretario : ROMÁN MORENO PÉREZ

Sumario del vol. 3, núm. 1

Estudios:

José Cazorla y David D. Gregory : «La emigración española a países europeos : problemática y soluciones».

Antonio Ortiz Arce : «La política regional de la Comunidad Económica Europea».

Notas:

José Antonio de Iturriaga : «Convenio de Barcelona de 1976 para la protección del Mar Mediterráneo contra la contaminación».

Vicente Blanco Gaspar : «La Agencia Internacional de Energía».

Crónicas:

Consejo de Europa: I. Asamblea Parlamentaria, por Gloria Albiol y Gregorio Garzón.—II. Comité de Ministros, por Luis Martínez Sanseroni.

Instituciones Comunitarias: I. General, por Eduardo Vilarriño.—II. Parlamento, por Gonzalo Junoy.—III. Consejo, por Bernardo Alberti.—IV. Comisión: Introducción, por Francisco Vanaclocha. 1. Funcionamiento del Mercado Común, por Rafael Calduch. 2. Políticas comunes, por Francisco Vanaclocha. 3. Relaciones exteriores, por Angel Martín Ruiz.—V. Actividades económicas de las Comunidades Europeas (julio 1974 a junio 1975), por José Casas.

Bibliografía. Revista de revistas. Documentación.

Precio de suscripción anual

España	600,— pesetas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas ...	12,— \$
Otros países	18,— \$
Número suelto : España	350,— pesetas.
» » Extranjero	6,50 \$

Pedidos :

LE S P O

Arriaza, 16. — MADRID (8)

FUTURO PRESENTE

REVISTA BIMESTRAL
DE FUTUROLOGIA Y CIENCIA NUEVA
(Editada por «Sociedad Hispanoamericana de Ediciones
y Distribución, S. A.»)

Director : VINTILA HORIA

Secretaria : ESTHER MARTÍNEZ ALVAREZ

Sumario del número 36. Año VI

- Werner Heisenberg : «Problemas filosóficos de la física de las partículas elementales».
- Manuel Calvo Hernando : «El futuro económico de España».
- Zdenek Kourim : «En busca de un credo científico: la "nueva gnosis"».
- Rene Olivier : «La eugenesia..., una solución del futuro».
- Andre Van Dam : «Hacia una jerarquía menos escalonada».
- Erik Von Kuehnelt-Leddihn : «Chile, hoy».
- «El "Manifiesto de Bussau" sobre la situación de la política del medio ambiente».

Libros.

Futuribles.

Palabra viva.

Precio de suscripción anual

España	650,— pesetas.
Suscripción de honor	1.500,— "
Hispanoamérica	12,— \$
Otros países	13,— \$
Número suelto : España	125,— pesetas.
" Extranjero	8,— \$ "
Número atrasado	150,— pesetas.

Redacción :

Plaza de la Marina Española, 9.—MADRID-13

Teléfonos : 248 62 44 ó 241 50 00 (Ext. 33)

Para suscripciones :

MAGISTERIO ESPAÑOL

Arriaza, 16.—MADRID-8

Teléfonos : 241 83 00 - 09

Distribución :

Arriaza, 16.—MADRID-8

Teléfonos : 241 83 00 - 09

REVISTA DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Bimestral

Director: Luis Buceta Facorro.

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, Antonio Fernández Palacios, Mary-Pepa García Más, Paulino González Rodríguez, María Haydée Albera Rolón, Emilio Ipiens Martínez, Susana Khel Wiebel, Fernando L. Fernández-Blanco, Clemente Mateo Merino, José María Pérez de Tudela y Bueso, Antonio Ramos Daforte, Jesús Valverde Molina, Dolores Vega Muñoz, Augusto Veyrunes de Juan, Pionio Villar Rodríguez.

Centro de Publicaciones.—Director: Fernando Martínez Candela.

SUMARIO :

III Encuesta Nacional a la Juventud 1975.
Informe general sobre la III Encuesta Nacional a la Juventud.
Cuestionario a la III Encuesta Nacional a la Juventud.
Encuesta sobre «Presupuestos Mentales de la Juventud Española».

Precios de suscripción anual

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

Edita y distribuye :

INSTITUTO DE LA JUVENTUD
Marqués del Riscal, 16. Teléfono 419 76 00.—MADRID-4

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

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 Nleto.

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

Precio del ejemplar: 1.800 ptas

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
Plaza de la Marina Española, 8. - Teléf. 247 85 00
MADRID - 13



200 pesetas

