

ESPAÑA

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núms. 49-50, 1.º y 2.º trimestre de 1975

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR: *Efectos de la huelga sobre las relaciones individual de trabajo y de Seguridad Social.*

Al contemplar los efectos en la relación individual de trabajo se diferencian los supuestos de la huelga procedente e improcedente, según lo dispuesto en el decreto-ley de 5 de mayo de 1975: en el primero, la cesación del trabajo que implica, supone un incumplimiento contractual justificado que hace predominar la voluntad de permanencia del trabajador, pero que no le confiere derecho a exigir el salario durante la cesación del trabajo. En el segundo, tampoco se extingue por sí misma la relación individual de trabajo, pero sí puede ser causa de despido justificado del trabajador.

Los efectos, en cuanto a la relación de Seguridad Social, vienen determinados por los que provoquen en la relación individual de trabajo, si bien se precisan ciertas matizaciones para a los distintos ámbitos protectores.

GONZALO DIÉGUEZ: *El derecho de huelga en la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT.*

Se comienza destacando cómo no existe en las normas de la OIT un reconocimiento expreso de derecho de huelga, si bien esto no ha impedido al citado Comité reconocer este derecho en base a la circunstancia de su general admisión en las legislaciones de los diversos países miembros. De esta forma, el derecho de huelga es uno de los medios esenciales para promover y defender los intereses profesionales, por lo que se lo configura como un derecho sindical.

A continuación, se concretan las huelgas profesionales y el ejercicio de la huelga; las limitaciones en las empresas que producen bienes considerados esenciales para la comunidad; las medidas de orden público, y se concluye con las sanciones a los funcionarios públicos y los boicots.

TOMÁS SALA FRANCO: *La huelga de los funcionarios públicos.*

Se exponen los argumentos que habitualmente se aducen para negar el derecho de huelga a los funcionarios y, al

mismo tiempo, se alegan las contraargumentaciones que se suelen oponer a aquéllos, para justificar el reconocimiento de este derecho.

A continuación se indican datos de legislación comparada: Francia, Italia, República Federal Alemana, Bélgica, Holanda y Luxemburgo. Por último, se reseña el Derecho español.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 124, octubre-diciembre de 1976

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Panorámica actual de la reforma sindical española.*

Ante la necesidad y la urgencia de la reforma sindical, el autor escoge para su reflexión los dos planos de la misma: primero, saber qué hay que reformar en nuestro sindicalismo, sus diferencias con el modelo occidental; segundo, y es lo verdaderamente problemático, el modo deseable o posible del cambio, tanto en un nivel político, como en el real del hoy y el aquí español.

Encuesta sobre la reforma sindical española.

La REVISTA ha querido realizar un sondeo sobre la reforma sindical, planteando catorce preguntas sobre las cuestiones más difíciles y debatidas en la materia a un grupo de personas significativas, por uno u otro motivo, en la actual fermentación de ideas y proyectos sindicales en nuestro país. Se expone el cuestionario, así como las respuestas recibidas, representativas de otras tantas ideologías y actitudes político-sindicales.

Apéndice documental sobre la reforma sindical en España.

Se ofrece este Apéndice documental preparado por José Pérez Leñero, a título informativo y como instrumento de trabajo sobre la materia, siguiendo el siguiente esquema: el reformismo sindical del Gobierno y respuesta a la reforma ofrecida, tanto la procedente de las organizaciones sindicales, como de instituciones confesionales y de la oposición sindical organizada.

JUAN LUIS RECIO ADRADOS: *Evolución de la identidad en la sociedad tecnológica: II. La religión organizada (segunda parte).*

La crisis de identidad del hombre actual y su alienación quedarían aliviadas gracias al disfrute de una cooperación más intensa entre los distintos grupos sociales. Decir que la Iglesia debe ser signo o sacramento de una sociedad sin clases, donde la desigualdad entre los hombres nunca tenga como origen la dominación y la explotación, equivale a desear que todos los que se comprometen en el esfuerzo liberador por desterrar la injusticia puedan un día sentirse en la Iglesia como en su propia casa.

FRANCISCO JAVIER ALONSO TORRENS: *Marginación social de la tercera edad en España. II. Respuesta institucional y desfases existentes entre «necesidad» y «respuesta».*

Tres son las respuestas sociales que aporta la sociedad española a la situación social y económica de los ancianos del país: las pensiones, las residencias y asilos y los hogares y clubs de jubilados.

Los puntos más urgentes a resolver son: elevar la cuantía de los recursos

económicos; atención sanitaria apropiada; jubilación progresiva y no repentina; ampliar el número de residencias y que sean conformes a las necesidades de los ancianos, y extender los clubs dotándolos de los recursos precisos.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXV, núm. 4, julio-agosto de 1976

JAIME LLUIS Y NAVAS: *El concepto jurídico de invalidez laboral.*

La invalidez considerada por la Seguridad Social actual no se define por su causa (abarca por igual la producida por un accidente laboral, común, la enfermedad profesional o no y el estado de futura maternidad), pero sí por el estado del individuo (perturbación de la salud), condición de éste (trabajador) y sus efectos negativos (impedimento del ejercicio normal de la profesión). En la actual fase histórica, la Seguridad Social tiende a rebasar el ámbito de la relación laboral, pero aún conserva muchos vínculos con la misma. La invalidez está en este segundo caso, y precisamente por sus efectos respecto de las posibilidades laborales del afectado.

ADOLFO FERNÁNDEZ OUBIÑA y JUAN FLORES PUIG: *Problemática penal de la colaboración de empresas en la gestión de la Seguridad Social.*

Propugnamos que los complejos intereses de la Seguridad Social, preñados, además, de contenido social, humano y hasta político, encuentren su adecuada protección penal a través de un sistema especial que orille las serias dificultades

que tal punición presenta y que dimanen lógicamente de la complejidad y tecnicismo del sistema, de la dispersión de los fondos administrados, del gigantismo del aparato que lleva a cabo la gestión y de la real disolución de responsabilidades entre las múltiples personas intervinientes; de donde resulta la patente estrechez de los actuales moldes para contener, dentro de su tipo, una realidad que, desde luego, los desborda.

Núm. 5, septiembre-octubre de 1976

MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *Sobre la definición de trabajo social.*

Se destaca la movilidad de su concepto, así como su dificultad y se exponen diversas definiciones genéricas y específicas del trabajo social: como institución, como instrumento social, como actividad, como proceso, como servicio, como servicio profesional, como disciplina profesional y como profesión.

MARTÍN FAJARDO: *Significación jurídica de la Seguridad Social.*

La significación y trascendencia de la Seguridad Social en el mundo del Derecho hay que encontrarla, a más de la naturaleza singular de sus preceptos, en función del vínculo que mantiene con las diversas instituciones jurídico sociales que han permitido y permiten su constante evolución.

En una apreciación de conjunto se observa que no obstante tocar únicamente los lineamientos generales de cada una de esas disciplinas, la nuestra, la Seguridad Social, en ese tránsito de apreciación, necesariamente cristalizará y definirá aún más su fisonomía y sus alcances,

dentro del ámbito doctrinario obviamente, ya que en el ámbito legislativo y de la práctica ella continúa operando cual

una legítima actitud de avanzada social.

Julián Carrasco Belinchón

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Marzo-abril 1976

Los temas de Derecho colectivo ocupan también en este número de la revista el puesto de las contribuciones doctrinales. El primero de los artículos encuadrable en esta problemática es el de Ernst-Gerhard Erdmann: *Significado de la cogestión del Consejo de empresa para la decisión a nivel empresarial: el camino hacia la superparidad*. El tema de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa es, sin duda, uno de los privilegiados por la atención de la doctrina alemana; dentro de él, el autor centra su estudio en el todavía polémico de las conexiones entre las instituciones de participación a nivel de centro de trabajo (fundamentalmente, el *Betriebsrat* o Consejo de empresa) y las establecidas a nivel de toda la empresa como unidad, situándose en la línea de denuncia de un peso excesivo de la representación de los trabajadores («superparidad») como consecuencia de la conjunción de ambos instrumentos de participación.

Se parte de una reflexión inicial: existe una estrecha interdependencia funcional entre la ley de participación del personal (*Betriebsverfassungsgesetz*) y la ordenación jurídica de la empresa en su conjunto. Sin embargo, el legislador ha establecido el principio de que las previsiones de aquella ley deben ser desarrolladas y aplicadas independientemente de las instituciones de cogestión a

nivel de empresa, lo cual ha sido ya calificado como una verdadera «inconsecuencia» por algún autor. La medida en que el Consejo de empresa puede influir en las decisiones que afectan a la empresa en su conjunto, es estudiada aquí en tres planos, de acuerdo con el propio esquema legal de competencias del órgano de participación. En primer lugar, en lo que se refiere a los «asuntos de personal», según la propia terminología de la ley, respecto de los cuales se mantiene que el Consejo de empresa juega el papel de un verdadero órgano de la empresa en su conjunto. En segundo término, respecto de los «asuntos sociales», en los que la codecisión del Consejo de empresa es igualmente amplia y refuerza su influencia como instrumento operativo sobre las decisiones que afectan a toda la organización empresarial. En el plano de los «asuntos económicos», por último, la conclusión a obtener es idéntica, especialmente en el caso de establecimiento de un «plan social», garantía de los derechos de los trabajadores en los supuestos de crisis económicas, traslados, fusiones de empresas, cambios importantes en la organización y similares.

Aun aceptando que las facultades que se ponen en juego en cada uno de los dos niveles de participación (esto es, el de cada centro de trabajo a través del Consejo de empresa y el del Consejo de vigilancia referido a toda la empresa) pertenecen a categorías diferentes y no pueden ser adicionadas, su mutua interferencia conduce inevitablemente a esa

«superparidad» ya señalada por algún sector de la doctrina y que, en definitiva, no supondría otra cosa que un peso excesivo del lado de la representación de los trabajadores a la hora de la toma de decisiones en la empresa. No es ésta, desde luego, la opinión unánime de la doctrina alemana: otras voces han señalado precisamente lo contrario, el juego integrador de las instituciones de participación no acompañado necesariamente de una asunción real de facultades decisorias en las materias esenciales.

El segundo artículo en materia colectiva es el de Wilhelm Moll: *Relación entre huelga y ejercicio colectivo de la excepción de incumplimiento contractual*. Una colectividad de trabajadores, con fundamento en lo previsto en el artículo 273 del Código civil y dentro del estricto marco de los respectivos contratos de trabajo, pueden ejercitar al mismo tiempo la excepción de incumplimiento contractual frente a un comportamiento del empresario, interrumpiendo sus prestaciones laborales. Es importante distinguir esta situación del ejercicio del derecho de huelga puesto que las consecuencias jurídicas en uno y otro caso son muy diferentes, aunque ambas coincidan materialmente al exteriorizarse en una abstención colectiva del trabajo.

El autor repasa y somete a crítica algunos de los criterios que la doctrina y la jurisprudencia han venido utilizando a efectos de conseguir esa mutua delimitación. Rechaza, en primer término, el llamado «método fenomenológico», que intenta articular la distinción sobre la base de los diferentes rasgos externos de uno y otro comportamiento de los trabajadores: muchos de ellos son consecuencia de una previa diferenciación y no pueden ser utilizados para fundamentarla. Rechaza igualmente el argumento de la distinta naturaleza de los medios utilizados, contractual en el caso de la excepción de incumplimiento, ex-

tracontractual en el caso de la huelga, puesto que no es posible determinar en cada caso en qué momento se abandona el estricto marco del contrato de trabajo. Niega también la operatividad del argumento basado en la existencia o inexistencia de la obligación de trabajo (que excluye la posibilidad de una huelga cuando esa obligación no se da), así como la posición de la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo (basada en la dimensión estrictamente individual de la excepción de incumplimiento) y la teoría intencional (exigencia de una voluntad de utilización de un medio de lucha colectiva, claramente manifestada, para que el comportamiento de los trabajadores sea calificable como huelga). Para el autor, la correcta delimitación se sitúa en el plano del objetivo perseguido en cada caso: existe huelga cuando una colectividad de trabajadores suspende en trabajo de forma concertada con objeto de conseguir un determinado fin; no existe si la suspensión de la prestación se produce frente a un incumplimiento contractual sin perseguir ningún objetivo común.

Son abordados luego algunos problemas concretos que se plantean en aquellos casos en los que no hay fundamento para el ejercicio de la excepción de incumplimiento: posibilidad (que se rechaza) de que el empresario pueda responder con cierre, posibilidad de que otros trabajadores a los que no afecta el incumplimiento empresarial puedan apoyar al resto mediante la suspensión de su trabajo, caso de una utilización errónea de la excepción cuando se cree que existe causa justificada para ello. La cuestión de la posible continuidad de la obligación salarial¹ es abordada en último lugar.

Ludwig Mösenfechtel y Gabriele Schmitz analizan el tema de la *Sucesión del adquirente en las obligaciones del convenio colectivo en el caso de venta*

de empresa. La anunciada aprobación por parte del Consejo de la Comunidad Económica Europea de unas normas de protección de los derechos de los trabajadores en los casos de fusiones y transmisiones de empresa, armonizando en esta materia los ordenamientos de los Estados miembros, obliga a plantearse la cuestión de si el vigente Derecho alemán está conforme con estas normas o si, por el contrario, se hace necesaria su modificación.

El tema es examinado, en primer término, con relación al convenio colectivo de empresa. La ley de Convenios Colectivos nada dice sobre la transmisión al adquirente de las obligaciones pactadas, pero la opinión dominante en la doctrina es afirmativa por aplicación del artículo 25 del Código de comercio, siempre que el adquirente continúe la empresa y no rechace tal obligación o, no continuando con la empresa, se comprometa a responder de las obligaciones pactadas. La posición de los autores es precisamente la contraria: no es posible la aplicación del citado precepto del Código de comercio, ni siquiera por analogía. Se rechaza igualmente la aplicación del artículo 613 del Código civil, que contempla la transmisión de la cualidad de parte de un contrato, ya que se trata de una regla inaplicable al pacto colectivo. Ni uno ni otro precepto suponen, pues, una protección de los derechos de los trabajadores en el caso de transmisión de la empresa.

El supuesto de convenios colectivos de rama plantea otros problemas. Si el adquirente pertenece a la misma asociación patronal que el titular anterior, es claro que se encuentra vinculado por el contenido del convenio. Pero si no es éste el caso, no siendo transmisible la relación de pertenencia a la asociación ni obligatoria la afiliación, hay que concluir que el adquirente no queda obligado automáticamente; de acuerdo con

la ley de Convenios Colectivos el pacto no le obliga si no pertenece a la asociación que lo suscribió.

La conclusión que se impone, pues, es la de que el ordenamiento alemán en la materia debe ser modificado para adaptarlo a las normas de la Comunidad, que prevén la transmisión automática de las obligaciones del anterior titular al adquirente, incluso cuando este último no pertenece a la misma asociación patronal.

Franz Jürgen Säcker dedica un largo artículo a *La extinción anticipada de la relación laboral de los trabajadores directivos*, en el que se estudia la posibilidad de jubilación de estos trabajadores (*leitende Angestellte*) antes de los sesenta y cinco años, sin concurrencia de las causas previstas en el artículo 1.º de la ley de Protección contra el despido.

Antes de abordar el problema concreto referido a este tipo especial de trabajadores, el autor se detiene ampliamente en considerar la posibilidad de un despido procedente por el mero hecho del cumplimiento de una determinada edad y en las posibilidades de una limitación temporal de la relación de trabajo. Respecto al primer problema, se recuerda que el cumplimiento de una edad determinada no es causa suficiente de despido, ya que, de acuerdo con los preceptos de la ley citada, el empresario ha de probar la concurrencia de una causa personal o de conducta del trabajador o bien de una causa objetiva basada en las necesidades de la empresa. No es admisible, por lo tanto, una extinción automática de la relación; ésta sólo es posible cuando se demuestra que el trabajador no es ya apto para desarrollar la función encomendada.

Respecto a la posibilidad de limitación temporal de la relación, sólo puede considerarse lícita si se encuentra justificada objetivamente; no es admisible si se realiza para eludir la aplicación de la ley

de Protección contra el despido. Se repasa a este respecto la evolución de la jurisprudencia: desde la antigua doctrina del «Tribunal de Trabajo del Reich» (emitida en relación con la práctica de los contratos «en cadena»), pasando por la posición primitiva del Tribunal Federal de Trabajo (que parte del principio del «Estado social», protector del trabajador frente a la posible pérdida de su puesto de trabajo) hasta la más reciente del mismo Tribunal, que vuelve en cierto modo a la jurisprudencia antigua, centrada en la teoría del fraude a la ley, pero ahora considerado en sentido objetivo y no subjetivo. Si la limitación temporal de la relación no se encuentra justificada objetivamente, existe una utilización abusiva de dicha posibilidad legal que frustra la aplicación de las normas sobre protección contra el despido. Ello lleva necesariamente a aceptar un control judicial sobre el contenido de los acuerdos de limitación temporal de la relación.

En la doctrina moderna se han dado tres intentos de reforzar dogmáticamente la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo, a la que le falta sin duda un fundamento de cierta solidez. Estos intentos han sido: el de Söllner, basado en la aplicación del artículo 315 del Código civil; el de Hueck y Nikisch, que consideran que una limitación no justificada lesiona el deber de protección del empresario, y, por último, el de Wolf, que estima que la limitación temporal no es lícita si atenta a la libertad contractual del trabajador.

Sobre la base de estas consideraciones generales se plantea ya el tema concreto de la limitación temporal de la relación laboral del trabajador directivo. Para el autor, el argumento de que dicha limitación puede suponer un fraude a la ley no debe ser admitido en este caso sin algunas modificaciones. Si en el caso de despido injustificado de este tipo de trabajadores el empresario no está obligado a la readmisión, sino al pago de una indemnización, ello es debido a la presencia de un principio fundamental para el funcionamiento del orden económico privado: el trabajador directivo goza de un *status* laboral, pero ejerce funciones empresariales; si el empresario debe estar facultado para prescindir de sus servicios cuando el directivo no es ya apto para seguir ejerciendo un puesto de especial cualificación o cuando se quiebra la relación de confianza entre ambas partes. Una limitación temporal de esta relación especial no puede considerarse, pues, como fraude a la ley, siempre que se respeten los intereses económicos de la persona afectada.

Oswald von Nell-Breuning comenta en *Iglesia y clase obrera. Resolución de la 8.ª Asamblea Plenaria del Sínodo de Obispos de la República Federal de Alemania*, el reciente documento aprobado por la jerarquía eclesiástica alemana. Un capítulo importante de esa resolución («Por la justicia y el perfeccionamiento humano») se incluye en la parte informativa de este mismo número de la revista.

Fermín Rodríguez-Sañudo

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 2, febrero 1974

Es éste un número especial que recoge una serie de colaboraciones que tienen como objeto común el estudio, desde perspectivas diversas, de un tema monográfico: *La jurisdicción de trabajo en Francia*.

Gérard Lyon-Caen presenta este número, que se compone, fundamentalmente, de tres estudios, debidos a Marcel David (*La evolución histórica de los Consejos de prud'hommes en Francia*), Roger de Lestang (*La organización judicial francesa y los conflictos de trabajo*) y J. H. Roche (*Los Consejos de prud'hommes*), y una comunicación, fruto de la colaboración conjunta de los responsables jurídicos de varias organizaciones sindicales (CGT, CFTD, CGC y CFTC), titulada *La justicia laboral: balance y perspectivas*.

Los cuatro estudios que preceden van seguidos de una colaboración de Gérard Adam (*Los trabajadores y los Consejos de prud'hommes*), que es el resultado de un estudio efectuado en el centro de formación de inspectores de trabajo en el que se analizan, desde un plano sociológico, las relaciones que los trabajadores y organizaciones sindicales mantienen con la jurisdicción laboral.

En su conjunto los trabajos que componen este número de la revista *Droit Social* sirvieron de base a un coloquio que sobre el tema monográfico de referencia fue organizado en el mes de mayo de 1973 por la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

MARCEL DAVID: *La evolución histórica de los Consejos de prud'hommes en Francia*.

La investigación histórica que lleva a cabo el autor se centra en el desarrollo de dos ideas básicas que, respectivamente, se plasman en los dos capítulos en que sistemáticamente se estructura el trabajo.

La primera idea, y paralelamente el primer capítulo, aluden al «mito de (la existencia de) una verdadera jurisdicción *prud'homale* antes del siglo XIX». El autor pasa revista a diversas figuras desarrolladas en la Edad Media que tienen, en ocasiones, a confundirse como antecedente de esta jurisdicción (así, los *échevins*, *gardes du métier*, *jurés* o *voir-jurés*, *syndics*..., etc); su opinión negativa acerca de éstas y otras figuras como antecedentes de los *prud'hommes* se refleja gráficamente en el título bajo el que engloba su estudio: *Los falsos consejeros prud'hommes*.

La segunda idea, desarrollada en el capítulo segundo, se concreta también en el título del mismo: «Los Consejos de *prud'hommes* 'conquista obrera' en el curso de la acción republicana». Para el autor, la verdadera jurisdicción *prud'homale* arranca del proceso revolucionario abierto en 1789, y en su evolución cabe advertir dos etapas convencionales, aunque claramente diferenciadas: la comprendida entre los años 1791 y 1880, época en que —en expresión del autor— los Consejos de *prud'hommes* andan «a la búsqueda de sus rasgos esenciales» (sección 1.ª, cap. 2.º); y la que se inicia precisamente en este año y se extiende hasta nuestros días sin solución de con-

tinuidad, en la que la figura de los *prud'hommes* se constituye —siempre en expresión del autor— en «pieza maestra de nuestras instituciones jurisdiccionales en lo social» (sección 2.ª, cap. 2.º).

ROGER DE LESTANG: *La organización judicial francesa y los conflictos de trabajo.*

Lestang, consejero en el Tribunal de Casación, nos muestra —en palabras de Lyon-Caen (introducción)— «la complejidad de la organización judicial francesa encargada de conocer de los conflictos de trabajo». A tal efecto inicia su estudio con la exposición de un «esquema sumario» de dicha organización, tanto en lo que concierne a los organismos competentes en materia de conflictos colectivos, como a los que lo son en los conflictos puramente individuales. En una segunda parte, de contenido sin duda más crítico y valorativo, el autor nos muestra las «dificultades de articulación y coordinación entre las diversas jurisdicciones competentes en materia de Derecho del trabajo».

J. H. ROCHE: *Los Consejos de prud'hommes.*

En este artículo se pasa revista a las funciones de los Consejos de *prud'hommes* que, para el autor, son «una vieja institución paritaria, con frecuencia mal conocida, a veces criticada y, sin duda alguna, perfectible».

Dicha función es doble: conciliar las diferencias individuales surgidas entre empresarios y trabajadores con ocasión del contrato de trabajo y juzgar los litigios en los que no ha sido posible obtener dicha conciliación. El autor nos ofrece un esbozo de ambos cometidos, así como de las reglas por las que se rige la actuación de los Consejos al efecto.

* * *

Cierran este número, como complemento a los estudios que preceden, la colaboración titulada *La justicia laboral: balance y perspectiva (varias organizaciones sindicales)* y el resultado del estudio dirigido por Gérard Adam bajo el título *Los trabajadores y los Consejos de prud'hommes*, a cuyo contenido ya hicimos referencia al inicio de este comentario.

Jesús M. Galiana Moreno

ITALIA

RIVISTA ITALIANA DI PREVIDENZA SOCIALE

Núm. 5, septiembre-octubre 1975

HUMBERTO CHIAPELLI: *Invalidità pensionabile: Con l'art. 24 della legge 3 Giugno, 1975, núm. 160, operazione di plastica facciale.* Págs. 665-680.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 24 de la ley 3 de abril 1975, núm. 160,

se considera in-álido al «asegurado cuya 'capacidad de ganancia', en ocupaciones adecuadas a sus actitudes, sea reducida de modo permanente, por causa de enfermedad o defecto físico o mental, a menos de un tercio». Se produce así una transformación respecto del criterio expresado por el legislador de 1939 en el decreto-ley de 14 de abril, núm. 636, con arreglo al cual dicha disminución debería ser superior al cincuenta por ciento.

De todas maneras la reforma que se

ha introducido después de casi diez años de intentos legislativos, no ha proporcionado todavía una solución definitiva por vía normativa al tema de la determinación de la invalidez, solución tantas veces apremiada por la doctrina y la propia jurisprudencia. Por el contrario, se limita a establecer un porcentaje inferior en la disminución de capacidad, dejando inalterados los restantes problemas que puedan suscitarse.

Baste considerar, por ejemplo, la hipotética referencia de la capacidad residual al 100 por 100 de la «capacidad de ganancia», cuando no queda claro lo que pueda ser esta última en su abstracción. En otros términos, «el estado de disminución físico-psíquica no es valorado por sí mismo, sino en cuanto representa un dato de cuantificación negativa sobre el hipotético estado, más que potencial, de obtener ganancias». De aquí que a la hora de realizar la aplicación de esta norma se ha hecho necesario con frecuencia acudir a criterios de tipo sociológico, variables de acuerdo con la zona geográfica y la situación del mercado de trabajo y desde luego de naturaleza muy subjetiva, para determinar si existe o no invalidez que pueda causar derecho a pensión.

De esta forma, y supuesto que objetivamente exista una disminución físico-psíquica, el intérprete deberá resolver sobre dos cuestiones de naturaleza distinta: sobre la capacidad de trabajo y sobre la capacidad de ganancia. La primera susceptible de disminución por efecto de la enfermedad; la segunda, presupone a la primera y además se vincula a factores subjetivos, unas veces —sexo, edad, aptitudes— o a condicionantes extrínsecos al asegurado otras —ambiente económico-social, situación del mercado de trabajo, etc.—; factores todos ellos que motivarán soluciones distintas en cada caso tanto por la subjetividad de su apreciación como por la influencia

que, a tal efecto, ejerce el medio geográfico que se considere.

FRANCO RICCI: *Approvada fra una fitta nebbia normativa l'aggancio delle pensioni di previdenza sociale alla dinamica salariale*. Págs. 680-732.

Transcurrido un año desde la reforma introducida por el D. L. núm. 30 de 2 de marzo de 1974, actualizando el tope mínimo de las pensiones, el tema continúa de actualidad si se tiene en cuenta que el deterioro provocado por los procesos inflacionarios actúa con mayor intensidad sobre estas rentas que sobre ninguna otra.

Por otra parte, los defectos contenidos en el sistema de determinación automática implantado por el artículo 19 de la ley 30 de abril 1969, núm. 153, y denunciados por la doctrina, han provocado una nueva intervención del legislador mediante la ley 3 de junio de 1975, número 160. En efecto, el sistema anterior basado en la determinación automática de la pensión resultaba parcialmente inútil en cuanto que el incremento de las pensiones mediante la aplicación del correspondiente aumento registrado en el costo de la vida, suponía la utilización de un índice que, en el momento de producir sus efectos, actúa sobre condiciones económicas ya superadas, situación que sin embargo no se produce en las rentas de los no pensionistas que al vincularse a mecanismos de crecimiento distintos y más flexibles, permiten disfrutar inmediata y satisfactoriamente de las nuevas condiciones económicas.

Parecía, en consecuencia, oportuna la fijación de un sistema de revalorización de pensiones que adoptara como módulo la evolución de la dinámica salarial tal como lo habían expresado los organismos representativos de los trabajadores. No se ocultan, desde luego, los inconvenientes

nientes que puede presentar, y fundamentalmente el de que se vuelva en contra de quienes precisamente se trata de proteger, al actuar como elemento intensificador de la espiral inflacionaria, pero también es cierto que en gran medida quedan compensados si se tiene en cuenta el incremento en la demanda interna de bienes que a su amparo puede producirse, con la consiguiente reactivación del sistema económico general.

Tales consideraciones han conducido finalmente a la aprobación de la ley 3 de junio de 1975, núm. 160, donde se establece este nuevo procedimiento con efectos 1.º de enero de 1976. La enorme trascendencia de la ley, desde el punto de vista social, no requiere mayores comentarios. Desde otra perspectiva, resulta de extraordinaria importancia para conocer los futuros niveles de pensiones y, consiguientemente, los costos que deberán soportar tanto los trabajadores en activo como el Estado.

Francisco Javier Prados de Reyes

ECONOMIA & LAVORO

Trimestrale di politica sociale e relazioni industriali

Año IX (nueva serie), octubre-diciembre 1975, núm. 4

MESA REDONDA: *Sindacati e partiti di fronte ai contratti* (Sindicatos y partidos frente a los contratos).

Dentro del movimiento sindical italiano y de su singular estrategia de cara a la renovación de los contratos colectivos, la mesa redonda que se reseña reúne en torno de dicho tema algunas de las voces más cualificadas de los sindicatos y partidos políticos del arco constitucional del país (Enzo Bartocci, Luciano Rufino,

Agostino Marianetti, Valentino Parlato, Antonio Lettieri y Luciano Barca), con la única ausencia cualificada de los representantes de la D. C. y la C. I. S. L. El encuentro responde, según el texto introductorio de Enzo Bartocci, a un propósito de conseguir la transparencia o clarificación en la estrategia sindical, de tal forma que pueda ser percibida en todas sus inspiraciones e implicaciones por la opinión pública y, señaladamente, por el mundo empresarial. Se intenta conseguir, a la postre, la superación de cuantos aspectos equívocos y contradictorios inspiran en no pocos casos las relaciones sindicato-partido.

ENZO RUSSO: *Note in margine al problema dei rinnovi contrattuali e della fiscalizzazione degli oneri sociali* (Notas en torno al problema de las renovaciones contractuales y del pago de las cargas sociales por el Estado).

El trabajo responde a una finalidad precisa: constatar, sobre la base de los datos estadísticos disponibles, la situación de hecho de las empresas italianas con relación a su competitividad, costes de trabajo, productividad, endeudamiento exterior (y su importancia respectiva en materia de renovación de contratos colectivos), así como, en segundo lugar, precisar las condiciones que deben subsistir y los criterios que deben ser respetados ante la eventualidad del pago por el Estado, en todo caso, de las cargas sociales. A tal efecto, y tras computar empíricamente la situación económica de las empresas en cada uno de los factores apuntados (situación «no ciertamente feliz pero tampoco desesperada»: problemas de productividad y costes, endeudamiento creciente, etc.), se analizan los pros y contras de una eventual asunción por el Estado de las cargas sociales, con arreglo a propuestas de notable predica-

mento, y no ciertamente nuevas, en la realidad social italiana.

CARMELA D'APICE: *La povertà in Italia* (II) (La pobreza en Italia).

Tal es la segunda parte del trabajo que comenzó a publicarse en el número 2 (abril-junio) de 1975 de esta misma revista. En esta ocasión, y una vez analizada la noción de pobreza, el núcleo central de la investigación está integrado por las relaciones existentes en Italia entre extensión de la pobreza y distribución de la renta. A partir de las series estadísticas que publica el Banco de Italia (*Risparmio e struttura della ricchezza delle famiglie italiane effettuate a partire dal 1966*), el autor llega a la inevitable conclusión de que a una relevante extensión de la pobreza se acompaña una sensible concentración de la riqueza en manos de una minoría. Sobre la situación de «pobreza en la abundancia», por utilizar una expresión keynesiana, en que se encuentra el país, ilustran de modo suficiente los siguientes datos: el 5 por 100 más rico de la población gasta en su propio consumo una suma igual a la que emplea el 40 por 100 de las familias para atender a su subsistencia. Por otra parte, el 79 por 100 de las familias carece de posibilidad de efectuar algún tipo de ahorro o ha de hacer frente a deudas diversas, lo que en general le impide atender de modo suficiente a necesidades fundamentales. El 10 por 100 más rico de la población italiana controla entre el 50 y el 60 por 100 de la riqueza acumulable. No se debe caer en el error de aceptar el lugar común de que las familias italianas disponen generalmente de bienes de consumo duraderos: de hecho, por ejemplo, un 16 por 100 de la población no dispone siquiera de aquel instrumento indispensable para la conservación de los alimentos, cual es el

frigorífico (un 11 por 100 de las familias italianas únicamente disponen, por todo bien de consumo duradero, de un televisor). El fenómeno de la pobreza en Italia se acredita, pues, y ésta es la conclusión que se obtiene a partir de la investigación, un fenómeno de masas.

* * *

El número que presentamos concluye con la habitual sección de reseñas y noticias de libros.

Manuel-Carlos Palomeque López

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

SCOGNAMILIO, R.: *Sindacati e contrattazione collettiva nell'ordinamento italiano (Tendenze evolutive del vigente sistema normativo nella legislazione e nella contrattualistica)*.

En este artículo, Scognamilio pone en tela de juicio la presunta crisis de la negociación colectiva. Ciertamente, parecen lejanos los tiempos en los cuales la estipulación de convenio colectivo significaba el término de una fase de luchas sindicales y suponía el comienzo de un período de tregua. Es, asimismo, evidente que en el momento actual el respeto al convenio colectivo en vigor es muy inferior al de épocas precedentes. Por otra parte, los sindicatos se ven con frecuencia desbordados por los movimientos de base de los trabajadores.

Analiza a continuación el fenómeno sindical para cuya comprensión considera preciso tener en cuenta la innegable dimensión colectiva del trabajo subordinado. A partir de este planteamiento la realidad sindical se muestra como un hecho cuyo principal carácter es su esen-

cia dinámica, es decir, como acción de los organismos representativos de los trabajadores para la más eficaz tutela y defensa de los intereses del grupo, acción que se concreta en la lucha frente a los empresarios portadores a su vez de intereses distintos.

Pasa revista a continuación a la función y eficacia del convenio colectivo, desde un planteamiento clásico de la cuestión; de esta forma, el convenio colectivo muestra, según el autor, su doble aspecto: desde el lado formal, un contrato; considerando su esencia intrínseca, una ley. Pues bien, partiendo de esta base es evidente que las partes y prevalentemente los sindicatos de trabajadores han de asumir unas obligaciones en punto al cumplimiento del convenio colectivo acordado, que se concretan, fundamentalmente, en el deber de ejecución leal y en el deber de paz.

Como señala Scognamiglio, estas funciones se ponen de manifiesto, principalmente, en el contrato de categoría. Ahora bien, la situación expuesta va a ser sustancialmente trastocada en el período 1967-70 como consecuencia de un renacimiento de la acción sindical en el interior de las empresas, movimiento de origen espontáneo, que se sustrae al menos inicialmente al control de las organizaciones sindicales. Se desarrollan en el seno de la empresa nuevos organismos representativos, los delegados, comités de delegados, consejos de fábrica. A este movimiento de base espontánea se adecúan, a su vez, las grandes organizaciones sindicales que reconocen la validez de la acción sindical en el interior de la empresa y que establecen las oportunas conexiones con los mismos.

Al cambiar tan profundamente el contexto es evidente que ha de soltar el sistema de contratación articulada y se entra en un período de conflicto permanente. Sobre esta base ciertos sectores doctrinales afirman que se ha de produ-

cir una nueva fisonomía del convenio colectivo de categoría. En opinión de Scognamiglio, por el contrario, el hecho relativamente nuevo en las actuales modificaciones de la contratación colectiva viene constituido por la expansión de la actividad contractual a niveles independientes y diversos, pero que no determinan un cambio sustancial de la conformación del convenio colectivo de categoría. Desde su punto de vista el error radica en considerar que el convenio colectivo implica en su causa y efecto una obligación de paz durante el período en vigor. Razonando así —dice— se convierte en una consecuencia práctica de la fuerza efectiva del convenio colectivo en un criterio o una regla inexistentes.

Finaliza Scognamiglio su artículo poniendo de relieve las nuevas perspectivas que la contratación colectiva ofrece cuando se realiza a niveles diversos de categoría. El tratamiento de problemas específicos de la empresa, la regulación de la movilidad vertical, la adecuación del convenio a la realidad sobre la que va a operarse son, entre otros, los principales logros del nuevo sistema de negociación colectiva.

SMURAGLIA, C.: *Crisi economica e tutela del lavoro: Interventi delle regioni e azione sindacale.*

Parte Smuraglia en su análisis de la constatación de que el ordenamiento italiano es altamente insuficiente para responder a los problemas que plantea, en el plano de las relaciones laborales, la crisis económica. En particular, procede al estudio de tres cuestiones fundamentales para la determinación de las condiciones del mercado de trabajo: los despidos colectivos, la colocación y la formación profesional.

Respecto de los despidos colectivos pone de manifiesto que encomendar la decisión sobre los mismos a los tribunales es poco eficaz: de una parte, porque los instrumentos de que dispone el juez son bastante inadecuados frente a procedimientos de extrema complejidad, adoptados a veces por grupos económicos muy potentes; de otra, porque la intervención del juez no es siempre idónea para desvelar cuestiones de gran importancia económico-social. Por ello, pone de manifiesto cómo la tendencia en la Comunidad Económica Europea es someter estas cuestiones a la autoridad administrativa.

El problema de la regulación normativa de la colocación es, asimismo, abordado por Smuraglia. Su crítica se centra sobre la antigüedad de las normas vigentes sobre la materia (la ley de 29 de abril de 1949 sobre procedimientos de acceso al trabajo y de asistencia de los trabajadores involuntariamente desocupados), además de afirmar que las mismas, en frase de Ghera, representan todavía «la más conspicua supervivencia de la disciplina corporativa del trabajo». Por otra parte, la citada norma, en su opinión, se refiere al acceso al trabajo en términos puramente burocráticos, el adiestramiento profesional es relegado a una función típicamente asistencial, y hay una ausencia absoluta de regulación de los movimientos migratorios internos. Señala el autor que la ley de 17 de julio de 1967, por la que se aprobaba el primer programa económico nacional para el quinquenio 1966-1970, parecía indicar que se iban a seguir concepciones diversas, si bien no se aprovecharon las posibilidades que el precepto ofrecía. Otra ocasión que asimismo fue desperdiciada es la que representó el *Statuto dei lavoratori*, de 20 de mayo de 1970. Perspectiva diversa ofrece la ley de la reforma de la colocación en la agricultura de 11 de marzo de 1970, promulgada el

mismo año que el *Statuto*, y en la que por primera vez intenta una visión orgánica de la colocación como sistema e instrumento de la política de ocupación.

Por lo que respecta al problema de la formación y orientación profesionales, Smuraglia reitera en opinión acerca del insuficiente tratamiento normativo de estas cuestiones, así como la inexistencia de una política coordinada de formación profesional. La situación se agrava en un contexto industrial donde las transformaciones tecnológicas son constantes y exigen una formación profesional de base polivalente que permita la rápida acomodación a las cambiantes circunstancias.

Tras las precedentes consideraciones críticas, Smuraglia afirma como punto de partida de su argumentación, la necesidad de la intervención legislativa en la regulación de estos problemas situándose así en líneas de actuación similares a las de otros países pertenecientes a la Comunidad Económica Europea. Sin embargo, precisa que el ángulo de actuación de la mencionada intervención normativa debe ser llevado a cabo a través de la región, opción que ofrece la posibilidad de reconducir a un único organismo todos los problemas fundamentales de política social, que de esta forma serían resueltos de forma unitaria.

Analiza, a continuación, los dos puntos cardinales en que se basa la remodelación de las materias examinadas. Afirma, en primer lugar, cómo a través de las regiones es posible llevar a cabo una política de programación económica y social más coherente, siempre que se parta de la existencia de competencias propias de la región, lo que significa que éstas no sean meros órganos de descentralización. A través de la región se puede articular una política industrial y del trabajo que ofrezca una mayor eficacia. Por otra parte, se resalta la necesidad de que esa programación que emana de las

regiones sea una programación concertada, es decir, que en su elaboración participen las fuerzas sociales que operan en el mercado de trabajo y, sobre todo, los sindicatos.

Tras pasar revista a determinados proyectos (Asociación de industriales del Piamonte, Asociación Lombarda y de la Región Emilia-Romagna) concluye Smuraglia afirmando la posibilidad inmediata de intervención normativa de las regiones, si bien pone de relieve la necesidad de que los sindicatos y las autoridades regionales así como fuerzas políticas e instituciones actúen de forma coordinada, en orden a una mejor solución de los graves problemas sociales que la crisis económica plantea.

Manuel Alvarez Alcolea

IL DIRITO DEL LAVORO

Núm. 2, marzo-abril 1976. Primera parte

GUIDO ZANGARI: *Iniziativa comunitaria e «partecipazione»* (Iniciativa comunitaria y «participación»). Págs. 81-84.

La Comunidad Económica Europea ha llevado a cabo recientemente la publicación de un amplio y exhaustivo informe bajo el título: «Employee Participation and Company Structure in the European Community» (12 de noviembre de 1975) con el objeto de delinear un esquema general de *legislación común* entre los Estados comunitarios en materia de derecho de la sociedad mercantil y del papel a desarrollar en la misma por las representaciones de los trabajadores.

Como se afirma en el *Green Paper* —como también se le denomina—, la nueva iniciativa se inserta simultánea-

mente en una doble vía ya trazada por los órganos comunitarios: de un lado, en el programa de acción social adoptado en la Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974; y de otro, en una acción más específica tendente a la aproximación de las legislaciones en esta materia y a la futura creación de una *European company law*.

Aunque no es posible dar cuenta aquí de todas las propuestas que comprende el informe, vamos a examinar las más importantes.

Tras un preámbulo introductorio, en el que se insiste en la importancia del progreso de las instituciones sociales y de la misma política social de la Comunidad, el informe se articula en dos partes fundamentales:

1. La primera parte comprende las iniciativas ya asumidas por los órganos comunitarios (el *Estatuto de la Sociedad Europea* aprobado por el Consejo el 30 de junio de 1970, y la propuesta para una *Fifth Directive* sobre coordinación de la legislación existente en los distintos Estados sobre la sociedad anónima) y perfila, además, los criterios de método que han informado y, más aún, han de informar la futura acción a nivel europeo en este sector del ordenamiento.

2. En la segunda parte, el *Green Paper*, mediante una comparación histórico-jurídica, presenta un cuadro exhaustivo de la realidad y tendencias actuales en los distintos países, poniendo de relieve los puntos comunes y diferenciales entre los ordenamientos de los Estados comunitarios.

Por último, el informe efectúa una serie de propuestas de gran interés. Así, no sólo formula un *legal Framework* de futuro —esto es, una legislación común a la materia en los distintos Estados— sino que tiene presentes también las soluciones intermedias y gradualistas para aquellos Estados que se encuentran en

mayor retraso en materia de cogestión y participación; soluciones éstas que pueden ser adoptadas provisionalmente para un período transitorio.

La política comunitaria es orientada, por tanto, hacia la búsqueda de una normativa común de base —normativa-cuadro— que sirva para delinear con suficiente claridad la existencia de algunos principios fundamentales —o, principios-guía—, al mismo tiempo que se deja abierta la posibilidad, por parte de los Estados miembros, a adaptar concretamente esta *normativa de principios* a las situaciones cambiantes en que se desarrolla la política de su país. Esta es la razón por la que el *Libro verde* insiste en la necesidad de que el modelo comunitario esté dotado de una gran flexibilidad.

Entre los distintos modelos de regulación que afloran a la Comunidad, el informe prefiere el constituido por un sistema *dualista* de gobierno social; modelo que se articula en la existencia de un órgano de dirección —*board of directors*— y de un *supervisory board*, integrado por la representación de los trabajadores y que va a tener importantes funciones en lo que atañe al control del poder de la empresa y va a influir de un modo relevante en las decisiones de ésta. Es evidente, por tanto, la inspiración en el modelo de la *Mitbestimmung* germánica.

Pese a todo, como señalábamos arriba, el informe es consciente de que no todos los países comunitarios están dotados de un sistema semejante, ya que algunos están inspirados en la tradicional estructura de la empresa, lo que implica la adopción de un régimen *monista* fundado en la fórmula «todos los poderes al Consejo de Administración»; de ahí que el *Green Paper* sugiera un régimen gradualista, articulado en soluciones alternativas a adoptar por los Estados durante un período transitorio.

SALVATORE PATTI: *La prestazione di lavoro nell'impresa familiare* (La prestación de trabajo en la empresa familiar). Págs. 85-104.

La nueva reglamentación, en el Código civil italiano, de la empresa familiar y de las relaciones de trabajo a ella conexas quiere garantizar el funcionamiento democrático del grupo familiar y, ya en una primera lectura, representa una instrumento de tutela de aquellos sujetos que dentro del grupo pueden encontrarse en una situación minoritaria, y, en todo caso, de debilidad.

El tipo de familia-comunidad de trabajo tomado en consideración por la ley representa hoy en Italia un fenómeno de gran relevancia.

Buscando el origen de la normativa actual, algunos autores —entre ellos Carroza— entienden que el instituto del que deriva la actual configuración de la empresa familiar en la reforma del Código civil no es otro que la *comunión familiar tácita*. Patti considera que la figura no es exactamente la misma, ya que de hecho existe una expresa referencia normativa a la *comunión* que continúa siendo regulada por los usos en la medida en que no contradiga la nueva disciplina (art. 230-bis, último párrafo).

La disposición jurídica objeto de examen prevé una particular disciplina para el familiar que presta su trabajo en la familia o en la empresa familiar. La norma entiende por familia, a estos efectos: el cónyuge, los parientes consanguíneos hasta el tercer grado y los afines hasta el segundo. En posición de subordinación a éstos se encontrarán: los trabajadores a la familia y eventualmente presentes en la empresa, y aquellos familiares ligados mediante un contrato de trabajo subordinado. La condición exigida por la ley para la participación del familiar en los asuntos fundamentales

de la marcha de la empresa está constituida por la prestación continuada de su actividad en la familia o en la empresa familiar. Satisfecha esta condición, el familiar tiene derecho al *mantenimiento*, según la situación patrimonial de la familia y a la participación en los beneficios de la empresa en proporción a la cantidad y calidad del trabajo prestado.

¿Qué se entiende a estos efectos por *mantenimiento*? Patti considera que se le debe atribuir el significado y el contenido que se le aplica en los casos en que esta obligación está prevista por la ley (art. 147 del Código civil: relativo a la obligación del progenitor de velar por la subsistencia económica de los hijos). Se trata, por tanto, de todo lo que sirve a las necesidades de la vida, en proporción a las posibilidades económicas del obligado.

De otra parte, la norma en examen equipara el trabajo desarrollado en el ámbito estricto de la familia al prestado en la empresa familiar. Cabe, por tanto, hacer alusión a dos hipótesis: 1. Familiar que trabaja en parte en la familia y en parte en la empresa. 2. Familiar que trabaja exclusivamente en la familia, mientras que otros familiares prestan su trabajo en la empresa.

Para el autor, a quien trabaja solamente en la familia —esto es, quien realiza un trabajo meramente doméstico— hay que reconocerle los mismos derechos que son atribuidos a los familiares que trabajan en la empresa. La empresa y la familia son vistas así como una única comunidad, donde todos cooperan al bien común, si bien realizando funciones distintas. Entiende Patti, no obstante, que un tratamiento diferenciado entre quien trabaja en la familia y quien lo hace en la empresa puede hacerse en la práctica. Así, mientras por lo que se refiere al *mantenimiento* ha de haber una completa equiparación, no puede decirse lo mismo en lo relativo a la participa-

ción en los beneficios, para lo que vale en principio de la proporción a la cantidad y calidad —o mejor, cualidad— del trabajo prestado. De este modo es fácil prever que por lo que se refiere al nivel cualitativo el trabajo doméstico recibirá una valoración inferior al trabajo realizado en la empresa familiar.

En otro orden de ideas, no hay duda respecto a la existencia del derecho al voto del familiar que trabaja en la familia en lo relativo a las decisiones que conciernen al empleo de los beneficios, la gestión extraordinaria y la cesación de la empresa. La norma hace referencia en este punto, literalmente, a los familiares que participan en la empresa, no mencionando a la familia. Para Patti ésto no es acorde con la *ratio* de la disposición, cuyo fin no es otro que eliminar situaciones de desigualdad en el seno del grupo familiar.

Toda la reglamentación expuesta hasta ahora es válida siempre que no se configure una relación laboral distinta. Así, nos encontraríamos con la hipótesis de que se configure un contrato de trabajo subordinado entre la empresa familiar y uno de los familiares. Llegados a este punto, habrá que verificar si el sujeto participa paritariamente a los otros familiares en un contrato asociativo, o si el familiar pone su fuerza de trabajo al servicio de otros familiares. Entiende el autor, que para que estemos ante el supuesto de trabajo subordinado es necesario que haya habido una manifestación de voluntad dirigida a la constitución de tal relación.

Por lo que concierne a la prestación laboral de los ajenos a la familia parece que hay que negar la posibilidad de que participen en la empresa. La ley hace referencia clara al familiar, excluyendo de este modo que el extraño pueda participar en lo relativo a la gestión de la empresa.

Más adelante el autor se plantea si cabría hablar de su derecho a participar en la empresa por parte de los *futuros* familiares. Entiende que el supuesto no está previsto en la disposición examinada y que debe ser excluido en base a los principios generales. Para ello, afirma, sería necesario un acuerdo previo de los partícipes.

Particular interés merece el problema de la configuración de un deber de prestación laboral en el ámbito de la empresa familiar. Frente a la tesis de que la mujer y los hijos menores de edad vienen obligados a colaborar en la actividad económico-profesional del marido-padre; en los casos en que sea necesario, de acuerdo con la condición social de la familia, Patti considera que la mujer puede estar excluida —o mejor, excusada— de tal obligación, bien porque realiza una actividad laboral de forma autónoma o dependiendo de terceros.

De otra parte, debe responderse negativamente al supuesto de que los padres puedan imponer al menor una pres-

tación laboral en la empresa familiar. Tal poder no puede hacerse derivar de la patria-potestad, puesto que la ley vigente ha eliminado el aspecto autoritario de la institución, limitando su contenido tan sólo al deber de protección y tutela del menor por parte del progenitor.

El autor finaliza su exposición afirmando que de todo lo expuesto se puede deducir que el trabajo prestado en la empresa familiar presenta, por tanto, algunas características que lo diferencian de otros tipos de actividad laboral contemplados en la legislación, y señala que las relaciones afectivas y de parentela presentes en la institución familiar no excluyen el nacimiento de una serie de derechos a favor del familiar trabajador. Todo ello pone en cuestión la orientación jurisprudencial de presunción de gratuidad de las prestaciones de trabajo entre parientes.

Juan M. Jeannot

INTERNACIONAL

COHEN, M.: «Las sanciones penales en el Derecho laboral», en RIT, vol. 95, núm. 1, enero-febrero 1977, págs. 13 a 26.

La importancia de los efectos que puede ocasionar el incumplimiento por los empresarios de lo dispuesto en las leyes sociales justifica el establecimiento de medidas sancionatorias de carácter penal. El doble aspecto preventivo y represivo que encierra la sanción opera con mayor eficacia en relación directa a la gravedad y trascendencia que sobre el sujeto responsable represente la sanción que puede imponérsele.

Cohen examina la dimensión de las

sanciones penales previstas en el ordenamiento francés, consistentes en penas pecuniarias y privaciones de libertad. Sin embargo, y como claramente señala el autor, no es suficiente para asegurar el cumplimiento de la norma el que se señalen sanciones penales, sino que es necesario además que las mismas puedan ponerse en marcha ante la existencia de una infracción. Pero el sistema sancionatorio francés en materia laboral arrastra una serie de aspectos negativos, que contribuyen a disminuir notablemente la funcionalidad real de las medidas represivas previstas, y que Cohen centra en: la frecuencia de supuestos en los que no obstante haberse constatado

la comisión de una infracción, sin embargo, no se levanta acta por el inspector de trabajo; el levantamiento de actas sin que se inicien los correspondientes procesos judiciales y, por último, que muchos de los procesos incoados terminan con la imposición de sanciones muy leves. Afirmaciones que él apoya en los datos estadísticos contenidos en los cuadros 1, 2 y 3 (págs. 20 y 21). Así, en el año 1974 solamente el 2,50 por 100 de las infracciones comprobadas por la Inspección de Trabajo dieron lugar al levantamiento de actas y únicamente el 1,17 por 100 de estas infracciones fue causa de condenas penales. Sin olvidar que debido a la apreciación por los jueces de las circunstancias concurrentes de carácter atenuante motivó que en el año 1974, en la imposición de penas pecuniarias, en el 75,9 por 100 de los supuestos se impusiesen penas inferiores al mínimo previsto; en el 11,3 por 100, el mínimo; por lo que solamente en el 11,4 por 100 de los supuestos sancionados lo hicieron con sanciones superiores al mínimo previsto en las normas.

Cohen señala como causas que pueden justificar estas anomalías, en primer lugar y referido al número tan bajo de actas levantadas por la Inspección de Trabajo, al hecho de que el Ministerio de Trabajo potencia en la mente del inspector que sólo levante acta en los casos de infracciones graves o reiteradas, intentado en el resto que el empresario corrija «voluntariamente» la infracción. A esta causa habría que añadir la falta de proporcionalidad entre el número de inspectores y el de centros de trabajo y de trabajadores sometidos a su acción inspectora. Respecto a la relación entre actas levantadas y condenas penales dictadas se explica, en opinión de Cohen, por qué muchos de los expedientes sancionatorios trasladados al Ministerio Público son archivados.

El artículo de Cohen se mueve en un

plano de buena labor informativa, sin entrar en ningún momento en apreciaciones de orden dogmático. Pero sin traspasar los límites informativos del mismo creemos que resulta de gran utilidad su lectura, aun cuando sus datos estadísticos se cierren en el año 1974.

«Resoluciones judiciales en materia de Derecho del trabajo», RIT, vol. 95, número 1, enero febrero 1977, páginas 27-42.

En el presente artículo se recogen pronunciamientos judiciales dictados en diferentes países, sobre materias de Derecho del trabajo y que ha seleccionado, por su interés, la Oficina Internacional de Trabajo. Entre ellas cabe destacar las siguientes: determinación de la ley territorial aplicable (Alemania); alcance de la responsabilidad penal por el incumplimiento de las normas laborales (Francia); exigencia de daños y perjuicios a un empresario que extendió un certificado de buena conducta laboral, no obstante haber estafado al trabajador una cantidad de dinero, lo que permitió que volviese a ser contratado de nuevo en otra empresa, en donde volvió a delinquir contra la propiedad (Suiza); cómputo de la jornada ordinaria en los supuestos de horario partido (Italia); asistencia sanitaria en el extranjero de trabajador español que se encontraba en viaje turístico; se reconoce su derecho a ser reembolsado de los gastos causados (España); despido de un trabajador durante una huelga, por estimar que incumplió su obligación de trabajar (Inglaterra).

El interés de ésta recopilación de resoluciones estimamos es muy relativo: al no reseñar de forma más expresa la legislación que se aplicaba en cada caso resulta muy difícil valorar la procedencia o justificación de cada uno de los pronunciamientos dictados.

WNUK-LIPINSKI, E.: «Satisfacción en el empleo y calidad de la vida de trabajo: la experiencia de Polonia», RIT, vol. 95, núm. 1, enero-febrero 1977, págs. 57-70.

Wnuk-Lipinski, decano de la Facultad de Humanización del Trabajo y Empleo del Tiempo Libre, recoge en este artículo algunos de los resultados obtenidos en las muestras sociológicas en Polonia sobre las motivaciones en el trabajo, grado de satisfacción en el empleo..., y con la finalidad de perfeccionar los planes de elevación de la calidad de vida de los trabajadores.

En primer lugar, se hace destacar que en el grado de satisfacción en el empleo inciden dos factores fuertemente interrelacionados: el nivel de instrucción del trabajador y el período de tiempo que lleva trabajando, pudiendo hacerse notar que a mayor grado de instrucción profesional, más elevada es la tendencia a la insatisfacción; por el contrario, es menor a medida que aumenta el tiempo que el trabajador lleva trabajando.

Entre los procedimientos que se han puesto en marcha en Polonia para ele-

var la condición y calidad de vida de los trabajadores, destacan: los «planes de desarrollo social» y los programas de humanización del trabajo introducidos en muchas empresas; los resultados obtenidos con las conferencias de autogestión y la implantación de horarios flexibles.

En esta dirección de ir cambiando los objetivos económicos perseguidos por el Estado, con los de carácter social y familiar de los trabajadores, señala el autor que la mejor calidad de vida del trabajador se constituye en una condición *sine qua non* para la consecución de los objetivos de caminar hacia una sociedad industrial desarrollada dentro del marco de una sociedad socialista.

El interés de este artículo radica no solamente por el conocimiento de la incidencia que en Polonia han alcanzado estos objetivos, sino, además, por la amplia muestra sociológica que nos ofrece sobre las diferentes motivaciones que pueden impulsar al trabajador a obtener mayores niveles de productividad.

Antonio Gómez de Enterría
Fernando Pérez-Espinosa Sánchez

ALGUNAS NOVEDADES PUBLICADAS POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

MOZART V. RUSSOMANO

PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO SINDICAL

Traducción de ENRIQUE ALONSO GARCÍA

Edición 1977. Volumen en rústica 15,5 × 21 cm. 340 págs.

Precio: 450 ptas. ISBN: 84259-0598-2

Corresponde este volumen al XXIX de la Colección «Estudios de Trabajo y Previsión» y constituye una aportación más de un ilustre laborista brasileño a los temas de carácter sindical y de su proyección jurídica.

Comprende la obra no solamente un estudio relacionado con el Derecho sindical en el sentido estricto, esto es, la estructura de los sindicatos y sus relaciones jurídicas internas, entre las que se plantea los grandes temas de actualidad, como son su libertad y la unidad sindical, sino que además considera el derecho de los convenios colectivos de trabajo como una forma típica del poder normativo de los sindicatos actuales, para finalizar con un estudio del derecho relativo a los conflictos colectivos y de trabajo, respecto a los cuales la participación del sindicato es hoy fundamental.

La obra está enriquecida con una historia breve del sindicalismo, y como muy bien dice el profesor Alonso Olea, en su prólogo, se hace verdad «la afirmación de que el libro más práctico es el buen libro teórico», condiciones que se cumplen en esta última novedad editorial que presenta el Instituto de Estudios Políticos.



MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO

Edición 1977 (12ª edición) corregida y aumentada

Dos volúmenes en rústica 16 × 24,5 cm.

Precio de los dos volúmenes: 1.500 ptas. ISBN: 84259-0596-6

El constante éxito alcanzado por las ediciones de este *Tratado elemental*, publicado como volumen X, dentro de la Colección «Estudios de Trabajo y Previsión», permite ofrecer de nuevo una ordenación completa del Derecho laboral vigente, no sólo en lo que afecta a las nociones fundamentales, a la aparición histórica como rama independiente dentro del Derecho, sino su vinculación dentro de las doctrinas del Estado moderno con toda su inclusión al complejo mundo de las relaciones empresariales. La obra analiza no sólo lo que afecta a la estricta relación de trabajo entre los sujetos que la constituyen, sino que examina cuanto afecta a la teoría general del salario, a las formas especiales de su extinción, a las relaciones de aprendizaje, al régimen de jornada y descanso dominical, a los temas de la colocación obrera, como igualmente a los de la protección en el trabajo, de tan complejo desarrollo como son los accidentes laborales y enfermedades profesionales, y la proyec-

ción de la Seguridad Social, su campo de acción, sus directrices, el régimen vigente y toda la mecánica de aplicación de la misma sobre las incapacidades laborales, y la protección a la familia, a la vejez, al desempleo, etc. La obra contiene, igualmente, una referencia al Derecho internacional del trabajo y dedica un título para examinar toda la mecánica procesal que es de aplicación en los casos contenciosos ante la jurisdicción del trabajo, con la actuación de las Magistraturas de Trabajo, las normas de procedimiento, los recursos y las ejecuciones de sentencia.



JEAN CHARPY

LA POLITICA DE LOS PRECIOS

Traducción de FERNANDO MARÍA CUERVO

Edición 1976. Un volumen en rústica 16 X 22 cm.

Precio: 500 ptas. ISBN: 84529-0425-2

Dentro de la Colección «Estudios de Economía» el Instituto se complace en presentar una de las obras de más alta difusión en Francia sobre el gran tema de los precios. No se trata de un estudio de mera divulgación sociológica, sino una consideración empírica que ofrece además la ocasión de denunciar y analizar todas sus implicaciones teóricas.

En las economías modernas hay una íntima relación entre el ritmo medio de aumento de la productividad y el de la producción a través de cualquier indicador. Es importante realizar un estudio metódico y racional para conocer en los países industrializados la correlación estrecha, la tasa de salarios nominales y la capacidad productiva en las diferentes ramas de actividades.

Esta obra permite un análisis muy madurado sobre el tema de la política de los precios, desde su reflejo para la opinión en la plaza pública hasta el análisis de sus tensiones coyunturales y en donde las grandes cuestiones que hoy se debaten en toda planificación económica se consideran como influyentes en la formación de los precios. De aquí que la obra dedique una parte importante al tema de la inflación y considere necesario hacer defensa básica del poder adquisitivo de los ingresos. Las grandes cuestiones del mantenimiento de la competitividad, la reforma de estructuras, las distintas modalidades para el control de los precios y el porvenir de una política que permita regular la demanda y buscar nuevas modalidades de estabilización dentro de soluciones internacionales, son puntos examinados.

La obra está enriquecida con una serie de anexos que reflejan índices de precios, precios de consumo, alzas de producción en distintos sectores y distintos precios de agricultura y las relaciones entre el crecimiento, paro y formación del precio.



NEIL McINNES

LOS PARTIDOS COMUNISTAS DE LA EUROPA OCCIDENTAL

Traducción de MARÍA DE LOS ANGELES CARRASCO PAJARES

Edición 1977. Un volumen en rústica 15 X 20,5 cm. 268 págs.

Precio: 600 ptas. ISBN: 84259-0599-0

El mundo occidental ha vivido durante la última década el influjo de importantes movimientos ideológicos, pero posiblemente, dentro de las grandes

preocupaciones con que el mundo libre se enfrenta hoy, está la nueva dimensión del fenómeno comunista. El eurocomunismo, como una nueva modalidad que intenta adaptarse a la estructura del Occidente de Europa, es el gran tema del libro. Es bien evidente que aunque los partidos comunistas puedan romper con Moscú, y lo hagan de manera aparente, se mantiene en ellos una estructura típicamente leninista y una forma dictatorial implacable, aunque sus apariencias externas traten de borrar todo aquello que les pueda hacer incompatibles con las formas de libertad parlamentaria.

El comunismo europeo está hoy empeñado en una aventura ciertamente confusa y no sabemos aún el resultado de su choque dialéctico con las formas de la democracia parlamentaria europea.

Esta obra, publicada como una importante novedad dentro de la Colección «Ideologías Contemporáneas», resume en cuatro capítulos las dimensiones de este nuevo fenómeno; quiénes son realmente los comunistas; cómo son sus estructuras formales y la dinámica de su poder, y qué proyectos tiene en su deseo de gobernar dentro de una democracia neocapitalista.

La edición española de esta obra lleva un prefacio especialmente escrito por el autor, referido a los acontecimientos producidos en Portugal y España, respecto a su proyección comunista.



GEORG SIMMEL

FILOSOFIA DEL DINERO

Traducción de RAMÓN GARCÍA COTARELO

Edición 1976. Un volumen en rústica 16 × 22 cm. 656 págs.

Precio: 1.000 ptas. ISBN: 84259-0424-2

Dentro de la Colección «Estudios de Economía» acaba de aparecer esta obra clásica dentro de la ciencia económica.

La manifestación histórica del dinero está vinculada a los sentimientos del valor de las cosas, a la práctica de su uso y a las relaciones recíprocas entre los seres humanos. Se trata aquí de analizar las conexiones exactas del dinero por razón de su propia esencia, al tiempo que se investiga por separado el actual estado de nuestros conocimientos y la actitud filosófica del pensador frente a este hecho real, que es principio básico en la ciencia económica y su influencia en la estructura de la sociedad.

La densidad de la obra queda recogida en el estudio que se hace en su primer capítulo sobre el valor del dinero, al que sigue un análisis sobre su valor sustancial, el dinero dentro de los órdenes teleológicos, la libertad individual del dinero, la equivalencia monetaria de los valores personales y lo que afecta al comportamiento o al estilo de vida que desde el dinero se origina.

La obra está enriquecida con un detallado índice de nombres y de materias que permite fácilmente la consulta de citas para el estudioso del tema.

Han aparecido igualmente una nueva edición (la 6.ª) de *Instituciones de Seguridad Social*, de Manuel Alonso Olea, enriquecida y actualizada con las últimas modificaciones normativas, al precio de 800 ptas., e, igualmente, se ha publicado el *Tratado de Derecho administrativo*, de Fernando Garrido Falla, en su volumen II, 2.ª reimpression de la 5.ª edición, al precio de 850 ptas.

EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS
ha publicado el

INDICE

DE LA

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

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

Encuadernado en tela. Consta de 1.950 páginas.

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

Por la concepción del concepto del INDICE, se trata de una obra extraordinaria que, mucho más que un inventario de lo publicado por la REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 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 - Teléfono 247 85 00
MADRID-13



200 pesetas

