

E S P A Ñ A

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 51, tercer trimestre de 1975

ALBERT TEVOEDJRE: *Por un contrato de solidaridad.*

El contrato de solidaridad es la *aparición de una nueva voluntad política* que se asienta primeramente en el entorno inmediato y en cada país. Significa el rechazo de las desigualdades sociales y, por tanto, un esfuerzo sincero, responsable y ordenado para suprimirlas; es la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; rige el empleo de los hombres antes que el de las máquinas.

El contrato de solidaridad permite el equilibrio regional y da ocasión a países vecinos para proceder a intercambios vivificadores en los planos económico, social y cultural; regula de mejor manera la transferencia de las técnicas y de las mercaderías; autoriza la migración dentro del orden.

El contrato de solidaridad es internacional. Da un nuevo hábito a los acuerdos de cooperación, que en adelante deberán responder a los objetivos de un

nuevo orden internacional. Es el marco para la evaluación de esos acuerdos y justifica el diálogo sobre cuestiones concretas entre países industrializados y países en desarrollo.

El contrato de solidaridad es, efectivamente, la negociación colectiva entre productores y consumidores de materias primas. Es la industrialización ordenada del planteamiento, desempeñando cada cual un papel de responsabilidad y evolutivo y aceptando las transferencias de competencias que respondan finalmente a posibilidades y estructuras auténticas. En resumen: el contrato de solidaridad racionaliza las relaciones entre los hombres, entre las naciones y entre los pueblos.

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET: *Elementos para el estudio de la evolución histórica del Derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931. Primera parte.*

El objeto de la presente investigación no es otro que el de adentrarnos en uno de los temas cruciales en la evolución histórica del Derecho del trabajo.

No pretendemos en esta ocasión elaborar ningún tipo de dogmática acerca del tiempo de trabajo, puesto que de

ello nos ocuparemos próximamente. Tratamos, mejor, de dejar constancia aquí de la evolución registrada desde los inicios reales de nuestra revolución industrial en punto a jornada de trabajo.

Para la elaboración del trabajo se ha optado por el sistema cronológico, intentando aportar o dar referencia, en la medida de lo posible e interesante, de los diferentes factores que contribuyen a hacer posible o imposible las normas estudiadas. Téngase en cuenta que muchos de los proyectos que inicialmente fracasan reaparecen años más tarde, a veces textualmente, logrando así su propósito en épocas sucesivas.

LEOCADIO FERNÁNDEZ MARCOS: *El concepto de «adecuación al trabajo» y la seguridad e higiene.*

Se trata de realizar en este artículo el preciso y necesario análisis no de lo que se entiende por seguridad e higiene, sino del contenido normativo que subyace bajo esta rúbrica, partiendo de la idea de que el concepto de seguridad e higiene ha experimentado, a lo largo del fluir histórico de la legislación, una paulatina y progresiva ampliación de este contenido desde su primera invocación en textos positivos, que se produce en la ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, hasta el actual estado de desarrollo legal.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 125, enero-marzo de 1977

ALFONSO C. COMÍN: *Sobre la militancia de cristianos en el partido: hacia un estado de la cuestión.*

Los cristianos comunistas no somos heterodoxos en el partido y en la Iglesia a un tiempo, sino que al asumir

nuestro papel de comunistas y cristianos contribuimos a la lenta y dolorosa superación del largo contencioso histórico que ha enfrentado durante más de un siglo marxismo y cristianismo, y de forma más precisa las Iglesias cristianas con el movimiento comunista internacional.

MATÍAS GARCÍA, S. I.: *Eurocomunismo español en perspectiva cristiana.*

La Iglesia y los cristianos han entrado hace tiempo en un proceso de revisión de su propia autocomprensión que les está haciendo ver cada vez con más claridad, por un lado, la vinculación que existe entre su fe y la promoción de unas estructuras de convivencia más justas y humanas, y por otro, el peligro a que, sin embargo, está siempre expuesta la fe de quedar deformada por interpretaciones ideológicas. Este proceso, a pesar de muchas imperfecciones y contradicciones, nos parece que ha sido asumido ya por la misma Iglesia en virtud de un deseo de fidelidad a sí misma y que por eso tiene bastantes garantías de seguir adelante. Algunos partidos comunistas han empezado un proceso paralelo de purificación que, por ser más reciente, menos universal y más ligado objetivamente con posibles motivaciones oportunistas, no ofrece todavía la suficiente estabilidad.

FRANÇOIS DENANTES: *Una lógica iniluyente. Estudio de las relaciones entre marxismo y cristianismo a partir del análisis del discurso militante.*

Me propongo aquí precisar las características del sentimiento de ser marxista, partiendo de un análisis de la lógica militante, para mostrar luego cómo esta lógica puede inducir a un caminar

susceptible de llevar a los creyentes a perder su fe. Para evitar un gran malentendido sobre el alcance de nuestras reflexiones, precisamos, en primer lugar, que pretendemos describir no las ideas de los militantes, sino su discurso. Ahora bien, el discurso de un movimiento o de una sensibilidad colectiva no refleja forzosamente los pensamientos o las intenciones de cada adherente en particular; traiciona entre ellos una suerte de convenio tácito que define el campo de su comunicación, aquello que «comparten» cuando se reúnen o a aquello que dicen en su propaganda. Este discurso se caracteriza por insistencias (los temas sobre los que se vuelve sin cesar), pero también por silencios, prohibiciones. El respeto de estos silencios y de estas prohibiciones es la señal de que se participa en el consenso del movimiento.

FEDERICO G. MERRO: *¿Es posible un cambio en la situación política de la U. R. S. S.? (El desarrollo político soviético y el papel del partido).*

El posible cambio de la concepción soviética sólo podrá venir de una transformación de la organización del partido y disminución de su influjo totalitario en la vida del país. ¿Pero quién es capaz de destronar pacíficamente a la nueva clase burócrata?

La Unión Soviética va avanzando hacia un nivel de vida bastante alto en las zonas urbanas. Aumento del nivel de vida y aumento de la cerrazón ideológica no parecen ir muy unidos; se hará necesario un ajuste político-social. Los pretextos son múltiples. El marxismo hoy día ha optado en el mundo por diversos caminos. Los ideales de la juventud soviética tienden hacia un materialismo práctico; quedan atrás los ideales políticos de antaño. Asia, repre-

sentada por China, cierra el camino hacia un entendimiento que suponga una mayor rigidez...

La evolución política y constitucional se hace posible, pero no a las inmediatas, y por supuesto, una evolución muy restringida, pues no cabe más dentro de un sistema monolítico como el marxista-leninista, que configura todos los detalles del país. El paso a un socialismo democrático es inviable por evolución mientras se den las condiciones y estructura actuales.

MATÍAS GARCÍA: *Apéndice documental sobre la militancia de los cristianos en partidos eurocomunistas.*

El presente apéndice pretende proporcionar al lector aquellos documentos básicos en los que los diversos partidos de orientación eurocomunista han fijado recientemente su postura respecto a la militancia de los cristianos en ellos. La documentación más interesante y novedosa la proporcionan los diversos partidos comunistas del Estado español (PCE, PC de Euzkadi y PSUC). También tienen gran interés las declaraciones del PC francés, con significativas diferencias respecto a la postura de los partidos españoles. No conocemos ninguna declaración paralela del PC de Italia.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Madrid

Año XXV, núm. 6, noviembre-diciembre 1976

ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ: *Democracia y Seguridad Social.*

La democracia podrá ser idea excelente en materia de legislación y de go-

bierno, pero pésima en asuntos de estricta administración. Y la de la Seguridad Social ha de estar en manos de técnicos especializados y no de unos «interesados» (*¿interesados en qué?*). No se trata de un problema político, sino de organización administrativa, en la cual los abusos e injusticias que se cometen han de prevenirse y reprimirse a través de otros artilugios no democráticos: una inspección eficaz, una buena selección —con oposiciones o sin ellas—, una vigilancia ministerial y, finalmente, por el control superior del Parlamento y de la opinión pública, debida y libremente informada. De las múltiples concepciones y acepciones del vocablo democracia, las más aplicables a la gestión de la Seguridad Social son las de *control* por los representantes del pueblo (en esa institución única Parlamento-Gobierno que, según un escritor francés, se ha condensado el parlamentarismo) y *opinión pública* libre merced a una *libre publicidad* con la *debida libertad de expresión*.

PEDRO GARCÍA DE LEANIZ Y DE LA TORRE: *La llamada «tercera edad»*.

Bajo la calificación «tercera edad» se recoge y expresa un hecho social existente en los países más adelantados: el 10 por 100 aproximadamente de su población tiene más de sesenta y cinco años.

Los avances de la ciencia y, especialmente, de la medicina han elevado notablemente las expectativas de vida y se comienza a considerar una «cuarta edad» del hombre a partir de los setenta y cinco años.

En la pirámide de edades de esos países aumenta progresivamente la población de edad avanzada, mientras pro-

porcionalmente disminuye el índice de natalidad.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN: *La capacitación profesional como demanda de la política de personal de los entes gestores de la Seguridad Social*.

Se examina la capacitación profesional desde la perspectiva psicosociológica del destinatario de la misma, que no es sólo un funcionario, sino que es, ante todo, un ser humano con sus requerimientos y un ciudadano con sus exigencias.

Se expone, en primer término, la problemática general de la capacitación profesional en el marco de la Administración Pública y se indican después las peculiaridades que presenta en el ámbito de los entes gestores de la Seguridad Social.

Año XXVI, núm. 1, enero-febrero 1977

CÉSAR GALA VALLEJO: *Filiación ilegítima: su tratamiento en el sistema español de la Seguridad Social*.

La equiparación de los hijos legítimos y los ilegítimos se inicia en el sistema español con la ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966. El mismo camino sigue, más tarde, la ley de 19 de junio de 1971, de Protección a las Familias Numerosas, y la equiparación, por último, se refuerza con la ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social de 21 de mayo de 1972 y con la ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974.

La medida, en fin, está en armonía con la intención del legislador, pues una

de las metas ideales del sistema de la Seguridad Social, fundada en el principio de universalidad protectora, es precisamente que todos los españoles sin discriminación alguna tengan derecho a los beneficios de asistencia y seguridad social.

MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *Notas sobre la pobreza y sus causas en la investigación social inglesa de finales de si-*

glo. Charles Booth y Seebohm Rowntree.

Se exponen las aportaciones de la investigación social inglesa sobre el tema, en especial de las personalidades citadas, que contribuyeron grandemente a un planteamiento y un tratamiento más humano y más completo de la situación de los pobres.

Julián Carrasco Belinchón

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Mayo-junio 1975

Abre este número de la revista el artículo de Volker Benthien: *Conciliación de intereses y plan social en caso de quiebra*, en el que el análisis se centra en el problema de si el administrador de la quiebra se encuentra facultado —a. incluso, obligado— a llevar a cabo lo que el artículo 112 de la ley de Participación de los trabajadores en la empresa llama conciliación de intereses y plan social, de acuerdo con el consejo de empresa. El problema de fondo reside en saber si el riesgo de pérdida de puesto de trabajo como consecuencia de la quiebra debe ser soportado exclusivamente por el trabajador o debe ser compartido por los acreedores de la empresa; caso de admitirse esto último, hay que reconocer que el derecho de quiebra sufre una importante modificación a través de la aplicación de las previsiones de la citada ley de Participación de los trabajadores. Hasta el momento, la doctrina y la jurisprudencia

han venido admitiendo la validez de tales actuaciones del administrador de la quiebra, al estinar que éste ocupa la posición del empresario. El autor estudia en detalle varios de los problemas que ello plantea (que la función del administrador de la quiebra lleva a la liquidación de la empresa, si la ley de Participación de los trabajadores ha venido a introducir modificaciones en la anterior regulación del derecho de quiebra, compatibilidad del plan social en el marco del proceso de la quiebra), para concluir que la conciliación de intereses y el plan social deben realizarse en todo caso en el marco estricto del vigente derecho de quiebra. Por último, opina que, aunque se admitiese la posibilidad de un plan social sin limitaciones derivadas de la aplicación del derecho de quiebra, los créditos resultantes no se encuentran favorecidos por ninguna clase de privilegio.

Horst Clemens estudia la *Nueva regulación de los grupos de empleados en el servicio público*, introducida recientemente al renovarse el convenio

colectivo federal de los empleados de este sector. De acuerdo con la regulación anterior, la remuneración de este personal venía determinada por la función desempeñada, clasificada en determinados «grupos salariales»: tales grupos estaban definidos por descripciones generales en las que se subsumían los distintos puestos de trabajo o, en casos excepcionales, por descripciones concretas. Las normas del nuevo convenio colectivo han venido a introducir sensibles modificaciones en el procedimiento de asignación de cada empleado a su grupo salarial, entre las que destaca la de que la valoración de la función no se hace ya en atención a las actividades principales desempeñadas, sino en atención a la actividad global o de conjunto.

Los *Efectos de la falta de permiso de trabajo sobre la relación laboral de los trabajadores* son estudiados por Gerd Engels en un extenso artículo. De acuerdo con el artículo 18 de la ley de Promoción del Trabajo de 1969, es obligatoria la obtención del permiso de trabajo para la contratación de trabajadores extranjeros no pertenecientes a países miembros de la OEEC. Si se piensa que la falta de tal permiso provoca la nulidad del contrato, se estaría en presencia de una simple relación laboral de hecho que el empresario puede extinguir mediante una mera declaración de voluntad, sin que se apliquen las previsiones de la ley de Protección frente al despido. La sanción de nulidad ha venido siendo mantenida por la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo y es también la posición mayoritaria de la doctrina. La posición del autor es muy distinta: el permiso de las autoridades laborales no es un acto administrativo conformador de un derecho privado, sino una mera autorización de Derecho

público, sin ningún efecto, por tanto, sobre la eficacia del contrato. No es aplicable tampoco la previsión del artículo 134 del Código civil (nulidad del negocio en el caso de infracción de una prohibición legal), porque el artículo 19 de la ley de 1969 no constituye una prohibición en sentido técnico y porque, además, la sanción de nulidad del citado precepto del Código civil tiene carácter subsidiario, y del artículo 19 mencionado no se desprende la nulidad del contrato. El autor tampoco admite la aplicación del artículo 139 del Código civil (infracción consciente de la ley) ni del artículo 306 del mismo cuerpo legal (imposibilidad de la prestación debida por el contrato). La conclusión, pues, es la de la eficacia del contrato, que no depende de la concesión del permiso administrativo, sino que se rige por las reglas generales de la contratación privada. A la luz de esta conclusión, se abordan dos cuestiones concretas: el derecho al salario cuando el empresario se rehúsa a dar trabajo por falta del permiso y la posibilidad de despido en el caso de retraso en la concesión del permiso.

Gerhard Boldt ofrece una breve referencia sobre *El resultado de la votación sobre la cogestión en Suiza*. En el número de enero-febrero de la misma revista el autor publicaba un artículo sobre el desarrollo y la situación actual de la cuestión de la cogestión en ese país; se anunciaba allí la próxima celebración de una consulta popular sobre el proyecto preparado por los Sindicatos suizos y el contraproyecto de la Asamblea nacional. El voto popular ha rechazado ambos textos por una fuerte mayoría; la participación en la votación, sin embargo, ha sido muy baja (38 por 100, lo que indica el escaso interés de los ciudadanos por el tema.

De la fuerte proporción de votos negativos no parece que pueda deducirse una posición contraria a la cogestión en general, sino simplemente un rechazo de los textos propuestos. El resultado es que la Constitución de la Confederación no se modifica. Las cosas, sin embargo, no van a seguir igual que antes: tan sólo dos días después de la consulta se ha presentado una nueva propuesta de modificación de la Constitución en la materia. Los Sindicatos, por su parte, parecen dispuestos a seguir luchando por el tema de la cogestión, aunque de momento estimen conveniente un período de reflexión antes de tomar nuevas iniciativas.

Antonios Ananiadis describe los *Principios fundamentales del sistema jurídico-laboral en la Constitución griega*, texto que entró en vigor en el mes de junio de 1975 y en la que se evidencia una clara influencia de la ley Fundamental de la República Federal de Alemania. El autor destaca el reconocimiento y garantía del derecho de propiedad privada; el derecho al libre desarrollo de la personalidad y a la participación en la vida social, económica y política del país; el derecho al trabajo, que se coloca bajo la protección del Estado, debiendo cuidar éste de la creación de empleos y de la colocación de los ciudadanos; el derecho de sindicación y la participación de los sindicatos en la regulación de las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos; el derecho de huelga, sobre el que el autor hace una serie de reflexiones claramente inspiradas en la muy conservadora doctrina del Tribunal Federal de Trabajo alemán.

Con el título de *El derecho fundamental al socialismo*, Horst Fhmman publica una reseña crítica del libro de W. Däubler *El derecho fundamental a*

la cogestión y su realización a través de la defensa de los derechos de participación en la negociación colectiva. La crítica se realiza desde posiciones ideológicas y doctrinales diametralmente opuestas a las del autor de la obra, cuyas tesis —inútil es decirlo— son severamente analizadas, aunque con argumentos de muy distinto valor.

Julio-agosto 1976

Contiene esta entrega de la revista cinco nuevas contribuciones sobre una de las materias más estudiadas modernamente por la doctrina alemana: la ley de 1972 sobre Participación de los trabajadores en la empresa. Es la primera la de Hubert Bichler: *Jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo sobre la ley de Participación de 1972*. Se trata de un estudio descriptivo de algunas cuestiones problemáticas del texto legal que han sido desarrolladas o aclaradas por la jurisprudencia. El autor destaca, en primer lugar, la importancia de la materia en la práctica judicial actual: si en los dieciocho años de vigencia de la ley de 1952 el Tribunal Federal resolvió un total de 271 recursos, en los cuatro años de aplicación de la vigente se ha llegado ya a la cifra de 439. En el conjunto de los casos resueltos, es importante la serie de sentencias en torno a los llamados «trabajadores directivos», excluidos de la aplicación de la ley en tanto que desarrollan funciones típicamente empresariales: la exacta delimitación del concepto de tales trabajadores y la posible audiencia del Consejo de empresa para proceder a su despido se encuentran entre las estudiadas con mayor frecuencia. Otro importante número de decisiones giran en torno a la composición, elección y

actividad del Consejo de empresa: materias tales como el nombramiento de la Mesa electoral por el Tribunal de Trabajo, elección del presidente del Consejo, participación de los miembros de éste en cursos de formación y su consideración como actividad costeada por el empresario, son algunas de las incluidas en este grupo. La participación y cogestión del Consejo de empresa en los denominados «asuntos sociales» ha planteado también buen número de recursos (aprobación de normas sobre sanciones, arrendamiento de viviendas, acuerdos sobre permisos no retribuidos) y algo similar ha ocurrido en el terreno de los llamados «asuntos personales». El tema de la participación en las «empresas de tendencia» ha dado lugar, igualmente, a importantes decisiones, y lo mismo puede decirse de los preceptos de la ley relativos a las modificaciones en los centros de trabajo y al procedimiento de quiebra.

La ley de 1972 y la problemática de su aplicación judicial sirve de justificación a Leonhard Wenzel para una serie de reflexiones personales sobre la actividad del juez, realizadas por una persona que la conoce «desde dentro». El artículo, titulado *Exigencias de una moderna jurisprudencia laboral*, aborda temas diversos: carácter de compromiso de la nueva regulación, posición contrapuesta de Sindicatos y Asociaciones patronales (evidenciada ya en el proceso de aprobación de la norma y que se prolonga en el plano judicial), condiciones de trabajo del juez (obligado a utilizar fuentes de conocimiento distintas de las habituales), carga de trabajo y reparto de asuntos entre los distintos Tribunales, críticas de las decisiones tanto desde el lado patronal como desde los Sindicatos. Para hacer posible la acomodación de las condicio-

nes de trabajo de los jueces a las nuevas exigencias, el autor termina haciendo una serie de propuestas que son al mismo tiempo las conclusiones de su estudio: necesidad de aumento de tribunales, organización de un servicio moderno y eficiente de información al juez sobre la realidad social, económica y política que forma el entorno en que se aplica la ley, modificación del sistema de reparto de los asuntos entre los distintos órganos de la jurisdicción laboral.

Hubert Esser lleva a cabo, en *¿Necesidad y discrecionalidad?*, un análisis que es más de metodología y dogmática jurídicas, en general, que de la ley de 1972. El punto de partida del mismo es la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo decidiendo que la obligación de costear los gastos del Consejo de empresa por parte del empresario comprende aquéllos que han sido originados por la participación de los miembros del Consejo en cursos de instrucción y formación, en la medida en que ello sea necesario para la actividad del órgano de representación (de acuerdo con lo previsto en los artículos 37 y 48 de la ley de 1972). La jurisprudencia mantiene que esa «necesidad» es un concepto jurídico indeterminado que permite un cierto margen de discrecionalidad al propio Consejo de empresa y a los tribunales. Tras ofrecer algunas de las decisiones más significativas en la materia y un resumen de opiniones doctrinales, el autor repasa la doctrina administrativista en torno a los «conceptos jurídicos indeterminados» y a la «discrecionalidad», concluyendo que los tribunales administrativos han abandonado en la práctica el uso de este último concepto, del que se ha obtenido muy poca utilidad. A la misma conclusión puede llegarse en el caso concreto de los preceptos legales comentados.

Los artículos 111 a 113 de la ley de Participación prevén la cogestión del Consejo de empresa en aquellas modificaciones producidas en los centros de trabajo que tengan como consecuencia algún perjuicio para el personal. Werner Buila parte de esta previsión legal para desarrollar su estudio *¿Son los despidos con deber de denuncia modificaciones del centro de trabajo en el sentido de la ley de 1972?* Comienza exponiendo sintéticamente el estado actual de la doctrina y de la jurisprudencia sobre el tema, frente a las que expone su propia posición: esos despidos no pueden ser considerados como modificación del centro de trabajo en el sentido legal. Tal posición es defendida en una amplia y detallada argumentación que comprende la interpretación del concepto «centro de trabajo» utilizado por la ley a estos efectos, así como la interpretación sistemática del conjunto de la ley, la histórica y la teleológica. En una segunda parte, el autor aborda el problema de determinar qué medidas de entre las que pueden preceder a esos despidos pueden ser consideradas correctamente como modificaciones del centro de trabajo, siempre en el sentido de la ley de los trabajadores en la empresa. Comienza eliminando algunos casos concretos (reducción del objetivo técnico-laboral del centro de trabajo, reducción del ámbito negocial, interrupción en la fabricación de un determinado artículo o en la realización de trabajos secundarios); prosigue con otros casos considerados como no problemáticos (desmontaje de maquinaria u otras instalaciones del centro, falta de utili-

zación de instalaciones), para abordar, por último, otros más polémicos (reducciones de turnos de trabajo, cierre de instalaciones de la empresa). El estudio termina con el planteamiento de determinadas cuestiones relativas al procedimiento previsto en la ley en el caso de falta de acuerdo entre el empresario y el Consejo de empresa; procedimiento que comprende una doble fase, administrativa (con intervención de la Oficina de Trabajo del *Land* y de una instancia de arbitraje obligatorio) y judicial.

El quinto y último artículo es de Wilhelm Unlenbruck: *Ley de participación en la empresa y reforma del Derecho concursal*. Comienza recordando que el principio fundamental en que se inspira el Derecho concursal es el de impedir la satisfacción individual y aislada de los créditos de aquellos acreedores más pronto en la defensa de sus intereses. La reciente reforma de esta materia no ha significado ninguna mejora importante en la posición de los trabajadores en la masa de la quiebra: en opinión del autor, la propia jurisprudencia ha contribuido a ello al reforzar en sus últimas decisiones la falta de socialidad del procedimiento legal. El estudio crítico termina haciendo referencia a algunas recientes propuestas en orden a mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en los casos de concurso de créditos: un encargo del Ministerio Federal de Justicia al Instituto Max Planck y un proyecto de ley de la Asociación de Abogados alemanes.

Fermín Rodríguez-Sañudo

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 3, marzo 1974

MAX BRUNOT: *Los regímenes de precios concertados.*

El autor estudia en este artículo los aspectos técnicos y jurídicos de la política de precios concertados iniciada por el Ministerio de Economía y Finanzas en 1965; política iniciada para sustituir las constricciones derivadas del bloqueo de precios establecido por la orden núm. 24.873, de 12 de septiembre de 1963, sin por ello correr el riesgo del alza exagerada que pudiera haberse derivado de su total liberalización.

Como afirma el autor, entre las dos situaciones extremas —fijación autoritaria de precios y libertad plena en su determinación—, «ha parecido oportuno escoger una vía intermedia y nueva», inspirada en la idea de que la mejor manera de conciliar el interés general y los intereses particulares es la de establecer la política de precios mediante su concierto con las organizaciones interesadas en cada sector.

RAYMOND MUZELLEC: *El accionariado del personal en las empresas públicas.*

El 22 de septiembre de 1969, el entonces presidente de la República Francesa, monsieur Pompidou, anunciaba la introducción del accionariado obrero en las empresas públicas (primero Renault, luego los Bancos nacionales y las empresas nacionales de seguros y, final-

mente, la Sociedad Nacional de la Industria Aeroespacial - SNIAS— y la Sociedad Nacional de Estudio y Construcción de Motores de Aviación —SNECMA—).

La introducción del accionariado obrero en tales empresas —destaca el autor— demuestra una vez más «la importancia de la fase gubernamental y la insignificancia de la fase parlamentaria». En apoyo de su afirmación, pone de relieve cómo la elaboración de las distintas disposiciones se llevó a cabo a partir de una iniciativa del Elíseo, dedicándose períodos excesivamente cortos para su discusión en el Parlamento.

Dicha actitud ha merecido las más severas críticas de los miembros del legislativo. Así, con referencia al proyecto regulador del accionariado en Renault (convertido luego en ley número 70-11, de 2 de enero de 1970), M. Brun, miembro de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado, deploraba «que un proyecto de esta envergadura, susceptible de originar interesantes análisis, investigaciones en Francia y el extranjero, estudios comparados, discusiones importantes, sea examinado por el Parlamento en un fin de sesión», con el apresuramiento inevitable que dicha circunstancia comporta.

De forma parecida, M. Dailly se quejaba del apresuramiento con que los proyectos de ley sobre accionariado obrero en los Bancos nacionales y en las empresas nacionales de seguros (más tarde leyes núms. 73-8 y 73-9, respectivamente, ambas de 4 de enero de 1973) fueron sometidos al Parlamento. Y M. Bignon, en relación con el pro-

yecto de ley de accionariado en SNIAS y SNECMA, aludía al brevísimo tiempo concedido al Parlamento para su estudio y discusión, agradeciendo al Gobierno con aguda ironía el haber estimado en tan alto grado la «capacidad de asimilación» de los miembros de la Comisión legislativa, que, a causa de dicha premura, debían «dominar en unos días un texto sobre el que los más calificados expertos han trabajado durante muchos meses».

Por otro lado, el autor se pregunta si la fórmula del accionariado obrero —que, en expresión de Pompidou, es «económicamente la más saludable y socialmente la más satisfactoria»— contribuye realmente a la desaparición del antagonismo capital-trabajo (a «desalienar» a los trabajadores), o si, por el contrario, sirve sólo para disimular la lucha de clases sin suprimir la explotación de los trabajadores. Igualmente, se cuestiona si la reforma tiende a la mejora del mundo del trabajo, o si más bien posee una finalidad puramente política enraizada en la línea iniciada por el general De Gaulle, que vio en la participación obrera en el capital «una tercera vía entre el capitalismo y el comunismo».

Tras esta serie de heterogéneas consideraciones iniciales, R. Muzellec divide su exposición en dos partes. En la primera analiza los «derechos pecuniarios» que derivan del accionariado (participación de los trabajadores en el capital y en los beneficios), así como los derechos no pecuniarios constituidos por la participación en la vida de la empresa y en la gestión de la misma.

En la segunda pasa revista a las repercusiones de la introducción del accionariado obrero en las empresas pú-

blicas, señalando que el mismo «supone, *ipso facto*, una desnacionalización de la propiedad de las empresas, sin que, sin embargo, se produzca una privatización de su gestión».

* * *

Jean Savatier —*Jurisprudencia comentada*— nos ofrece el comentario de tres sentencias. La primera, dictada por el Tribunal de Besançon el 8 de agosto de 1973 —en relación con el asunto LIP—, establece que cuando una sociedad se halla en trámite de liquidación, el síndico de la quiebra puede solicitar una orden judicial de precinto de los bienes sociales, así como la expulsión de los trabajadores que, contra su voluntad, ocupan los locales de la empresa.

La segunda, dictada por el Tribunal de Reims (3 de abril de 1973), niega al Comité de empresa legitimación para intervenir en un litigio surgido entre el cedente y el cesionario de un paquete de acciones de una sociedad que permitía el control de la misma y cuya cesión se había declarado nula.

La tercera y última de las comentadas —sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Casación de 10 de octubre de 1973— declara el carácter abusivo de los despidos derivados de una reorganización empresarial llevados a cabo sin respetar la consulta previa al Comité de empresa que establecen las leyes al respecto.

Guy Caire aporta su habitual análisis de la situación social y Hubert Groutel comenta la jurisprudencia reciente en materia de seguridad social.

Jesús M. Galiana Moreno

I T A L I A

REVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Julio-enero de 1976

P. ALLEVA: *L'esercizio del diritto di sciopero nelle aziende con impianto a ciclo continuo.*

Se incardina este artículo dentro del estudio de un tema ampliamente tratado por la doctrina científica italiana, el estudio de los límites al ejercicio del derecho de huelga, si bien incide en el tratamiento de un aspecto ciertamente novedoso de esta cuestión, al estudiar la misma desde la perspectiva de las posibles limitaciones al citado derecho en las empresas que trabajan a ciclo continuo. La importancia del tema viene dada, en opinión de Alleva, por la necesidad de someter a revisión crítica las teorías limitativas del ejercicio del derecho de huelga, teorías que se manifiestan con especial trascendencia en este tipo de empresas. Para ello, parte del estudio de la tradicional distinción entre límites internos y límites externos, situando dentro de los primeros aquellas limitaciones derivadas de posiciones doctrinales tales como la necesidad de correspondencia entre los sacrificios o la teoría del daño injusto. En el segundo apartado sitúa las posiciones que afirman la obligación de respeto en el ejercicio del derecho de huelga a bienes constitucionalmente protegidos tales como la seguridad física o la propiedad privada.

Pasando revista al primer grupo (límites internos) considera que los mismos se fundan en un equívoco. De esta

forma, se ha afirmado que la huelga, al comportar la suspensión momentánea del cambio entre retribución y utilidad productiva, no puede suponer para el empresario otro daño que la pérdida de esta última, sin que pueda lógicamente incidir sobre la productividad de la prestación cuando la relación de trabajo se haya reemprendido. Pues bien, en la base de estas afirmaciones se encuentra la misma concepción: que la prestación de trabajo produce y debe producir, en una determinada unidad de tiempo, una utilidad constante, considerándose fijos e invariables los factores organizativos de la producción. Y que, en consecuencia, sea constante la pérdida de la utilidad productiva, como resultado de la suspensión, a causa de la huelga de la prestación de trabajo.

No es difícil advertir las consecuencias que el admitir tales planteamientos podría traer consigo en orden a la posibilidad de huelgas en empresas que trabajan a ciclo continuo. Es evidente que, si se parte de la correlación utilidad productiva-retribución, en las citadas empresa, o no sería posible el ejercicio del derecho de huelga, por cuanto la interrupción produciría un daño injusto, en la medida en que es claro que se causaría un notable daño a la productividad de la empresa, o bien de realizarse traería consigo consecuencias más gravosas para el trabajador, por cuanto al suponer la huelga un mayor daño a la productividad, autorizaría, en base a la correspondencia de sacrificios, a suspender su obligación retributiva en una cuantía superior a la estrictamente correspondiente al tiempo que se ha dejado de trabajar.

La falacia de tal argumentación la encuentra Alleva en el hecho de que la misma parte de la existencia teórica de unidades de productividad autónomas, o lo que es lo mismo, que se considera aisladamente la productividad que la prestación de trabajo individual comporta, sin tener en cuenta los demás factores organizativos que en la misma inciden. De esta forma, se parte en las concepciones limitativas antes enunciadas de un planteamiento falso, por cuanto la utilidad productiva o la misma productividad no son susceptibles de ser fragmentadas individualmente, de donde la pretendida ecuación utilidad productiva-retribución, cae por su base.

Mayores dificultades comporta el estudio de los límites externos al ejercicio del derecho de huelga respecto de su eficacia en las empresas que desarrollan su trabajo a ciclo continuo. Se trata de pasar revista a la posible colisión entre el derecho de huelga y otros bienes e intereses que son objeto, asimismo, de protección por el orden constitucional vigente y más en concreto con el respeto a la propiedad privada sancionada por la Constitución italiana.

La argumentación básica sería, en consecuencia, la siguiente: en la medida en que en las empresas a ciclo continuo la interrupción de la prestación de trabajo, inherente al concepto de huelga, puede suponer un perjuicio no sólo en cuanto a la pérdida de utilidad productiva, sino que en la misma medida se está dañando la organización de medios de producción sobre los cuales el empresario tiene un derecho de propiedad, el ejercicio del derecho de huelga entra en colisión con el respeto a la propiedad privada reconocido constitucionalmente, al igual que el derecho de huelga. De esta forma, al suponer un atentado contra la propiedad ha de reputarse ilegíti-

mo el ejercicio de este último derecho.

La quiebra de tal planteamiento se encuentra, aun admitiendo el reconocimiento constitucional de la propiedad privada de los medios de producción, en que, según Alleva, el empresario es, en efecto, propietario de los medios de producción, pero ello no significa que su propiedad signifique por sí sola la productividad de los mismos, pues para que el capital pueda producir bienes y servicios es preciso su conjunción con otros factores, señaladamente el trabajo.

2. ICHINO: *Interesse dell'impresa, progresso tecnologico e tutela della professionalita.*

Se plantea en este trabajo de Ichino el estudio de un tema que en los últimos tiempos ha enfrentado las posiciones doctrinales de los laboristas italianos con las decisiones jurisprudenciales adoptadas en la materia. Se trata de la solución que debe proporcionarse al conflicto de intereses que se establece entre el de la empresa a la reducción de los costos de producción, mediante la utilización de las innovaciones tecnológicas y el del trabajador a conservar su categoría profesional, interés este último que encuentra su fundamento legal en la nueva redacción que al artículo 2.013 del *Codice civile* ha dado el artículo 13 del *Statuto dei lavoratori*.

Los planteamientos extremos de la polémica vienen dados por aquellas posiciones doctrinales que propugnan la abolición del *ius variandi* del empresario y la desorientación jurisprudencial que vacila en la individualización de un criterio general de solución del conflicto entre el interés del trabajador a la tutela de la propia profesionalidad y el interés de la empresa a la movilidad de la fuerza de trabajo.

Sobre esta base pasa revista Ichino tanto a las posiciones jurisprudenciales como a las teorizaciones de la doctrina. Es de resaltar su análisis de la posición del trabajador dependiente frente a las decisiones empresariales en esta materia en base a descubrir si el trabajador es titular de un derecho subjetivo o de un interés legítimo con base al artículo 2.013 del *Codice civile*. Del mismo modo, se plantea la posible existencia de un interés de la empresa, merecedor de tutela, a proceder a las renovaciones tecnológicas que el progreso técnico aporta. Sin embargo, reproducir en esta recensión los planteamientos técnico-jurídicos de Ichino excedería de los límites de la misma. Por ello, parece más oportuno extenderse en su principal aportación, que es el paso de una noción tradicional a una nueva noción de la profesionalidad, entendida como capacidad de control colectivo por los trabajadores del proceso productivo.

La superación de la óptica tradicional en esta materia debe operarse, en opinión de Ichino, en base a la sustitución de la noción de profesionalidad individual por la colectiva. Como premisa previa para tal mutación en la consideración del problema viene dada por la necesidad de adquisición por el trabajador de un conocimiento global de la empresa. El intercambio de papeles en el ámbito de la unidad productiva, la rotación de funciones en interés de los trabajadores pueden ser algunos de los instrumentos que pueden facilitar el mencionado cambio. Todo ello conduce, por otra parte, y ésta es la conclusión más afortunada del autor, a la consecuencia de que las decisiones empresariales relativas a la organización del proceso productivo puedan ser objeto de control colectivo por parte de los trabajadores o sus representantes y que,

a través, preferentemente, de la negociación, pueda llegarse a soluciones válidas que tutelen los intereses merecedores de tutela de empresarios y trabajadores.

El artículo de Ichino ofrece además un interés suplementario, por cuanto la jurisprudencia italiana planteó la posibilidad de que negar la posibilidad de innovaciones tecnológicas al empresario sería condenar al trabajador al despido por justificado motivo objetivo. El interés radica en que en el ordenamiento español tan justificado motivo objetivo ha sido concretado por normas legales recientes. En concreto, el artículo 39 del real decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en el que, sobre todo en sus apartados *b)* y *c)*, se hace referencia directa a estas cuestiones al establecer la procedencia del despido en los supuestos de falta de adaptación al puesto de trabajo y de necesidad de amortización individual de un puesto de trabajo, sin olvidar la posibilidad de modificar, suspender o extinguir con carácter colectivo los contratos de trabajo, en base al decreto de Política de Empleo de 2 de noviembre de 1972, por causas tecnológicas o económicas. Encontrar fórmulas de superación en las soluciones que ofrece la doctrina científica de ordenamientos tan cercanos al nuestro como el italiano parece operación perfectamente válida. Por otra parte, en cierto modo el control colectivo del proceso productivo es solución que de alguna forma adopta el artículo 45 del reciente decreto-ley.

T. BUCALO: *Implicazione della persona e «privacy» nel rapporto di lavoro. Considerazione sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.*

La importancia del tema tratado por Bucalo en este artículo viene basada en

lo que la implicación de la persona en la relación de trabajo asume particular importancia tanto en la medida en que representa la razón que distingue al Derecho del trabajo, como en lo relativo a su significación en orden a lograr una tutela de la libertad de la misma personalidad humana. El elemento personal es analizado por el autor, no en cuanto caracterización de la relación laboral como *intuitu personae*, sino en sus aspectos referentes a la implicación de la personalidad en la prestación de trabajo y con base a garantizar al trabajador la necesaria tutela de su propia personalidad.

Para ello pasa revista a los preceptos del Estatuto de Derechos de los trabajadores que se refieren de modo directo a este tema. En concreto analiza, en primer lugar, el poder de vigilancia del desarrollo de la prestación de trabajo, cuestión regulada en los artículos 3 y 4 del Estatuto, es decir, los relativos al personal de vigilancia de la actividad laboral, así como a la prohibición de uso de instalaciones audiovisuales con finalidades de control a distancia de la actividad de los trabajadores, poniendo de relieve la contradicción entre el significado personal del poder de vigilancia previsto en el artículo 3 y el primer párrafo del artículo 4 que se manifiesta en los términos más arriba expuestos. En un sentido similar, se detiene Bucalo en el análisis del artículo 6 del Estatuto que prohíbe los registros personales del trabajador, salvo en aquellos casos en que sean indispensables para la tutela del patrimonio empresarial.

Notable importancia reviste asimismo su referencia al artículo 8, que establece para el empleador la prohibición, a efectos de contratación o en el curso del desarrollo de la relación de trabajo, de efectuar indagaciones, incluso por medio

de terceros, sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador. Pone este artículo en relación con el tema de las *Tendenzbetriebs* o empresas de tendencia, es decir, empresas cuya finalidad es la persecución de objetivos políticos, sindicales, religiosos, científicos, etc., poniendo en duda que en estos supuestos se pueda aislar la esfera de personalidad del trabajador sin lesionar el interés de la empresa en mantener una determinada posición política, ideológica o religiosa.

Finalmente, se detiene Bucalo en el análisis del artículo 5 del Estatuto, que prohíbe las comprobaciones por parte del empresario sobre la idoneidad y sobre la enfermedad o accidente del trabajador dependiente, así como prescribe que el control de las ausencias por enfermedad sólo podrá ser realizado a través de los servicios de inspección de los institutos de Previsión competentes.

Todas estas cuestiones ofrecen, a mi modo de ver, notable interés para el estudioso del Derecho del trabajo español, por cuanto se trata de problemas que a no tardar van a plantearse en nuestro país, sobre todo si se tiene en cuenta que el sistema de relaciones laborales español se acerca progresivamente al italiano.

Manuel Alvarez Alcolea

REVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

N.ºs. 3-8, julio-diciembre 1975

MARIO GRANDI: *I Diritti all'attività sindacale nell' impresa. Profili Storici e Sistemati.* Págs. 213-269.

Si la «actividad sindical» representa el conjunto de acciones aptas para lograr

los fines del Sindicato, exteriorizando así la conexión existente entre estos últimos y su propia estructura organizativa, interesa conocer, entonces, —para determinar aquélla—, qué se entiende por «fines del Sindicato».

En este sentido, el ordenamiento jurídico italiano, al igual que los de otros países europeos, contiene una designación específica de los fines del Sindicato, al declarar que «los sindicatos profesionales tiene por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas». En otros términos, la autotutela colectiva de los intereses profesionales (ello sin olvidar, desde luego, la interacción existente en la sociedad industrial moderna entre los fines políticos y los estrictamente económico-profesionales que incumben al Sindicato).

Pero la actividad sindical, entendida ahora como instrumento para la función de autotutela, puede presentar un contenido diverso. Así, en una acepción amplia, comprende todos los medios y actividades aptos para lograr los objetivos institucionales del Sindicato. En sentido estricto, hace referencia a una serie de situaciones instrumentales, «cuyo destino no es directamente la realización de la autotutela, sino que, agotándose en el desarrollo de objetivos intermedios, tienen un contenido preparatorio para el ejercicio de los medios de aquélla»; concretamente, se refiere a toda actividad organizativa dirigida a asegurar la efectividad y operatividad del Sindicato, así como el desarrollo posterior de su actividad en el seno de la organización empresarial.

Por otra parte, la actividad sindical, aun desde esta reducida dimensión, no es más que una expresión de la propia libertad sindical. En efecto, aquélla no se agota en la exclusiva función consti-

tutiva y organizativa. El ingreso del Sindicato en la organización empresarial señala el paso de la libertad sindical como derecho de libertad fuera de los lugares de trabajo, al reconocimiento de específicos «derechos sindicales» que se realizan en el interior de la empresa. Ello resulta lógico si se piensa que cuando el Sindicato penetra en la empresa no puede limitarse a una actividad estrictamente organizativa o representativa, sino que tiende a desarrollarse en una serie de situaciones activas, funcionalmente conectadas con la necesidad de garantizar la autotutela (fin primario) también en el lugar de trabajo.

Como consecuencia de ello surge el conflicto entre el ejercicio de los derechos a la libertad sindical y el sujeto responsable de la empresa. A la composición de este conflicto se destinan las normas que tratan de proteger el ejercicio de aquellos derechos, imponiendo ciertos límites a su contenido y evitando, de esta forma, que se lesionen intereses o situaciones consideradas como fundamentales por el ordenamiento.

Por lo que se refiere al desarrollo histórico de los derechos sindicales en Italia, concretamente al ejercicio de la libertad sindical en la empresa, tiene su origen con anterioridad al Estatuto de los trabajadores. En este sentido, las normas contenidas en su Título III representan, a lo sumo, un estudio más dentro del proceso general de conformación histórica del derecho sindical en la empresa. Pero los antecedentes se encuentran en el desarrollo de la acción sindical y la contratación colectiva, las cuales han tenido una función preparatoria y de promoción respecto de aquel derecho. A ello hay que añadir el dato de la especial permeabilidad que la organización industrial ha presentado respecto de la actividad sindical, desarrollando en un

clima de tolerancia expresiones primitivas de su ejercicio en los lugares de trabajo. Concretamente, mediante acciones instrumentales, como la determinación de los mecanismos para la representación del personal, manifestaciones de proselitismo sindical, recaudación de cuotas, etc.

Al comienzo de los años sesenta, junto a la afirmación y progresiva difusión de la presencia sindical en los centros de trabajo, comienza también a cristalizar una estrategia específica de los sindicatos: «Sus líneas generales responden al intento de consolidar, en los contenidos de la experiencia contractual, derechos y libertades estrechamente vinculados con el reforzamiento de la autoridad sindical en la empresa, dotando a sus órganos representativos de los instrumentos de organización necesarios para desarrollar la actividad de autotutela.»

Con el Estatuto de los trabajadores se vuelve a producir la absorción de la noción estricta (antes aludida) de la «actividad sindical» por el concepto más amplio de «libertad sindical», tal y como venía ocurriendo entre la doctrina. En este sentido, la «actividad sindical» se confunde generalmente con la «acción sindical», que a su vez se concreta con la actividad de organización, de contratación colectiva y de acción directa de autotutela. Y frente a esa concepción amplia, comprensiva a toda actividad dirigida a la defensa de intereses colectivos, un concepto más limitado hace referencia al ejercicio de los medios instrumentales de organización y funcionamiento de la presencia sindical en la empresa.

Tratando ahora de lograr una clasificación de la normativa que el Estatuto de los trabajadores destina al desarrollo de la actividad sindical, es necesario se-

ñalar que, desde una perspectiva lógico-jurídica, su contenido material recoge «un complejo de actividades y comportamientos que representan la actuación práctica del contenido de determinadas situaciones formales». Desde un punto de vista sustancial, el contenido de determinadas situaciones activas no se realiza directamente mediante actos que puedan calificarse inmediatamente como actividad sindical, sino como meras condiciones necesarias para lograr el desarrollo de la actividad misma. En este sentido, el derecho a los permisos, o a la cesión de locales para reuniones, por ejemplo, no tiene por objeto, en sí, la actividad sindical, «sino la creación de condiciones jurídicas o materiales aptas para hacer posible el desarrollo de determinadas funciones sindicales».

Ahora bien, conocida la falta de homogeneidad existente entre los derechos a la acción sindical en la empresa, una construcción dogmática unitaria de los mismos exige partir de la determinación de las características internas de las situaciones contempladas por ellas. En este sentido, y en primer lugar, se recuerda que, tratándose de unos derechos destinados a desarrollarse en la esfera jurídica ajena, contiene una serie de límites que actúan sobre la titularidad, el objeto y el contenido de los actos y comportamientos en que se exterioriza su ejercicio. Así, y por lo que se refiere a la titularidad, la protección que la normativa adecuada va dirigida esencialmente a quienes ostentan la condición de trabajadores (por ejemplo, los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 23, párrafo 1.º). Respecto al objeto, los límites funcionales de la acción sindical en la empresa parten del presupuesto de que su ejercicio se va a producir en un ámbito cuya organización corresponde al empresario, por lo que

las facultades de éste serán limitadas sólo en virtud de derechos que actúan la función de autotutela colectiva. Todo ello sin perjuicio de las limitaciones externas que, en cada caso, exijan las circunstancias en que se ejerciten estos derechos.

Más complicado resulta determinar cuál es el límite general y objetivo del desarrollo de la actividad sindical. En este sentido, un sector doctrinal (Freni, Giugni) ha entendido que dicho límite se encuentra en el respeto al normal funcionamiento de la empresa, tal y como aparece en el artículo 26, párrafo 1.º, del Estatuto de los trabajadores. Bien entendido que las garantías para el normal desarrollo de la actividad empresarial no deben ser plenamente identificadas con el cumplimiento diligente de la obligación de trabajar, ya que, incluso, es posible que, a nivel legal, la aplicación de garantías sindicales comporte también la desaparición de la obligación de prestar servicios, con o sin conservación del salario.

En cuanto a la opinión antes aludida, hay que advertir que la expresión «normalidad de la actividad empresarial» designa un elemento para la composición del conflicto entre el ejercicio de la actividad sindical y la atribución del poder directivo al empresario, en el que se ha tenido en cuenta la posible incidencia que sobre la producción pudieran tener los actos y comportamientos previstos en el artículo 26, 1.º, del Estatuto de los trabajadores. Por tanto, el expresado límite sólo podrá extenderse a supuestos similares a los allí señalados (labor de proselitismo y recaudación de cuotas), pero no a la generalidad de actos en que se concreta el ejercicio de la actividad sindical en los centros de trabajo.

En consecuencia, más acertado parece pensar que el límite específico de las

disposiciones sobre este tema se encuentra vinculado a la naturaleza del contenido propio de cada una de las situaciones subjetivas previstas, las cuales deberán conformarse, en todo caso, a los principios de buena fe y corrección; más exigentes cuanto mayor sea la incidencia de aquellos derechos en la esfera jurídica ajena.

Por otra parte, hay que recordar que los límites de estos derechos encuentran siempre una protección mínima inderogable *in peius*, que podrá ser ampliada y mejorada mediante la contratación colectiva, pero respetando siempre el principio de norma mínima y las normas de derecho necesario absoluto. Incluso en caso de conflicto entre el interés de los trabajadores y el de las organizaciones sindicales, es unánime la opinión de estimar que la tutela puesta en favor de los trabajadores no admite sacrificios en beneficio exclusivo de los sindicatos.

Por lo demás, el conflicto entre el ejercicio de la actividad sindical en la empresa y el poder de dirección del empresario se ha resuelto con carácter general a favor de la primera, aunque imponiendo paralelamente limitaciones a éste. Por lo menos, históricamente ésta ha sido la realidad. La ampliación progresiva de las libertades de los trabajadores y de sus órganos de representación han significado también una progresiva reducción del poder de organización del empresario. Tal evolución, concretamente a nivel de libertades sindicales, constituye una manifestación del proceso de democratización del poder en la empresa; proceso en el que se encuentran empeñados los movimientos sindicales pertenecientes a los países con mayor grado de industrialización.

Francisco-Javier Prados de Reyes

Año XXVIII, núms. 3-4, 1975

Parte segunda. *Rassegne di giurisprudenza* (*)

D. VISENTIN: *La condotta antisindacale del datore di lavoro (I)*. Págs. 261-287.

En primer lugar, la reseña se propone concretar algunos criterios para esclarecer el concepto de conducta antisindical, en general, para pasar después a ofrecer una panorámica de otras distintas cuestiones sobre el tema.

El artículo 28 del Estatuto establece un procedimiento especial por el cual, en el plazo más breve posible, se garantiza la libertad y actividad sindical en los lugares de trabajo, con la represión de los comportamientos del empresario que la obstaculicen.

Hay que resaltar que la orientación inicialmente seguida por la jurisprudencia predominante ha tenido variaciones sustanciales. La opinión, por tanto, está muy dividida en cuanto a las situaciones que pueden ser valoradas como comportamiento antisindical, y por eso puede presentarse más o menos amplio el ámbito de aplicación del procedimiento especial previsto en el artículo 28 del Estatuto.

Es necesario resaltar la atención de que la represión de la conducta antisindical, contenida en el artículo 28, crea una nueva categoría de ilicitud civil.

El artículo 28 delimita la posición protegida con la frase «cuando el empresario tenga un comportamiento dirigido a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y de la actividad sindical, no sólo

el derecho de huelga...». En cuanto al derecho de huelga, siendo reconocido como tal derecho por el artículo 40 de la Constitución, es necesario ver cuáles son sus límites. En cuanto a la libertad y actividad sindical, el Estatuto lo trata en el título II y III, respectivamente. Establece posiciones jurídicas bien definidas que constituyen derechos típicos de naturaleza sindical. El problema es el de ver si tales derechos sindicales agotan el área de protección que el artículo 28 da a la actividad sindical, es decir, los que el propio artículo tutela, o si el contenido de la norma es más amplio y protege a actividades que no pueden incluirse dentro del supuesto típico dicho y responden igualmente, pero exclusivamente, al requisito de antisindicalidad. Este es el argumento que aquí examinaremos.

Siguiendo la tesis más amplia, cualquier comportamiento se puede definir antisindical con tal de que tenga «idoneidad causal» y «dirección teleológica»; idoneidad y dirección para limitar o impedir cualquier actividad sindical, aun la no prevista directa o indirectamente por el Estatuto.

La corriente restrictiva, partiendo de que sólo el supuesto típico puede ser protegido, afirma que la acepción «libertad y actividades sindicales» mira exclusivamente los derechos y las posiciones jurídicas sindicales previstas por los títulos II y III de modo preciso.

Existe una posición intermedia, para la que sería antisindical el comportamiento lesivo no sólo de las normas contenidas en los títulos II y III del Estatuto, sino también de la libertad de los trabajadores que forman objeto del título I, si la lesión de los derechos individuales es causa de violación de uno de los intereses colectivos regulados en los títulos II y III.

(*) En el núm. 112 de la *R. P. S.*, página 292, aparece esta parte segunda («Rassegne di giurisprudenza»), correspondiente a los números 1-2 de la *Rivista di Diritto del Lavoro*, como una revista independiente, debido a un error.

Se pasa a analizar las tres tendencias - extensiva, restrictiva e intermedia— sobre la noción de conducta antisindical primeramente tomando como base la jurisprudencia y después la doctrina:

1. El problema es muy complejo cuando se toma como punto de partida la corriente minoritaria que tiende a que entren dentro del ámbito de aplicación del procedimiento del artículo 28 todos los casos de fricción que se verifican a lo largo de la relación de trabajo; así, por ejemplo, se ha definido conducta antisindical: la inclusión de un miembro de una «comisión interna» en un turno de trabajo ininterrumpido; la propuesta de un expediente disciplinario aduciendo el hecho de que impedía el ejercicio de la actividad sindical; el cambio reiterado de funciones a un representante sindical de empresa por el hecho de desarrollar una actividad sindical. Pero no puede considerarse comportamiento antisindical por el hecho de que sólo se trate de personas con cargo sindical.

Más difícil es analizar esta tendencia desde el punto de vista doctrinal: la doctrina es escasa y se mantiene sobre orientaciones generales, con fórmulas equívocas y peligrosas.

2. Para la tendencia restrictiva, el procedimiento del artículo 28 se aplica sólo cuando hay una violación actual y directa a la actividad sindical; no es aplicable cuando, subsistiendo un comportamiento del empresario perjudicial para el trabajador, no es directo y actual, no subsistiendo un estrecho nexo de causalidad con una actividad sindical activa. Es decir, el comportamiento del empresario es lesivo cuando atente a la libertad y actividades sindicales previstas en los títulos I y II del Estatuto, bien reconociendo tal actividad a nivel meramente individual (arts. 14 y 26), o a nivel

colectivo, reconociendo derechos sindicales específicamente considerados: como el derecho de asamblea (art. 20) y el de referéndum (art. 21). Esto por lo que se refiere a la jurisprudencia. En cuanto a la doctrina, se puede ver que existe esta segunda tendencia que tiene en cuenta la consecuencia objetiva del comportamiento del empresario, prescindiendo de cualquier elemento de carácter psicológico. Para realizar un comportamiento antisindical, no sólo no sería pedido ningún elemento subjetivo, sino que también tal elemento, esto es, las intenciones reales del empresario, debería considerarse irrelevante.

3. La tercera tendencia, llamada intermedia, en el sentido de que no es extensiva ni restrictiva, tiende a considerar como conducta antisindical también la lesión de los derechos individuales, con tal de que tal lesión comporte también violación de un interés colectivo.

El artículo 28 no tutela sólo los intereses colectivos, al contrario, puede encontrar aplicación en todos aquellos casos en los que la actividad represiva afecte a cada trabajador sindicalmente activo.

La aceptación de esta tesis intermedia acarrea interrogantes de orden procesal a la hora de explicar cómo puede coexistir la acción del artículo 28 con la acción individual prevista en el artículo 18 del Estatuto.

Esta tesis es sostenida por varios autores, entre otros, Zangari, Alibrandi, Fabri y Lafranchi. Juzgan antisindical no sólo los actos del empresario dirigidos a realizar las hipótesis recogidas en los títulos II y III, sino aquellos comportamientos que invisten la libertad moral y la dignidad del trabajador impeditivos o limitativos de los derechos sindicales o del derecho de huelga.

En definitiva, parece que ninguna de

las tesis hasta aquí expuestas es del todo aceptable. Es necesario hacer notar que no puede aceptarse, desde el punto de vista jurídico, la equiparación entre «antisindical» según el artículo 28 y en cuanto es, de hecho, en la dialéctica del sistema contra el Sindicato, pues sería una interpretación contraria al principio de libertad sindical.

La ley misma quiere garantizar la presencia dialéctica, en la unidad de trabajo, de un contrapoder del trabajador, pero esto no significa que lo que sea objetivamente contrario a este contrapoder sea automáticamente ilícito.

AÑO XXVIII, números 1-2, 1976

Parte segunda. *Rassegna di giurisprudenza*

D. VISENTIN: *La condotta antisindacale del datore di lavoro (II)*. Págs. 3-83.

El artículo 28 del Estatuto de los trabajadores ha introducido un procedimiento judicial que prevé la intervención del juez cuando el empresario, con su conducta, trate de impedir o limitar la actividad sindical y el derecho de huelga. Los sindicatos se han mostrado conformes con esta nueva fórmula —que no es, por supuesto, sustitutiva de la acción sindical— y recurren frecuentemente a este procedimiento especial en los conflictos que surgen entre empresarios y trabajadores, ya que, sobre todo, obtienen una sentencia inmediatamente ejecutiva.

En primer lugar, la reseña examinará las decisiones de los jueces resolviendo los recursos de las organizaciones sindicales sobre la conducta antisindical del empresario en el sentido del artículo 28.

Aquí, en particular, se examinan las decisiones relativas a la constitución de la representación sindical de empresa (R. S. A.) y todos los comportamientos del empresario que inciden negativamente sobre la actividad de tal representación. Tomaremos en consideración, en primer lugar, la norma que tutela la constitución de la R. S. A., esto es, el artículo 19. Hay que ver qué se entiende por representación sindical, cómo se procede a la constitución de tal representación, qué se entiende por iniciativa de los trabajadores y por unidad productiva, siempre tomando en consideración las sentencias de los jueces.

Pueden constituir representaciones sindicales de empresa las asociaciones adheridas a las confederaciones más representativas en el plano nacional o aquellas que han estipulado un convenio colectivo de trabajo nacional o provincial. Ha habido sentencias contradictorias en torno a la noción de Sindicato más representativo: a una misma Confederación unas veces le ha sido negado y otras reconocido este carácter.

Se ha puesto de manifiesto que la representación sindical de empresa es cualquier tipo de organización a través de la cual el Sindicato está presente en la empresa.

Teniendo en cuenta las nuevas relaciones de fuerza creadas por el Estatuto, se ha declarado que al sustituir por un «Consejo de fábrica» la R. S. A., se extiende a los componentes del primero las garantías previstas en el Estatuto para los dirigentes de la segunda, por lo cual el Consejo de fábrica debe ser considerado como una representación sindical de empresa; sin embargo, también hay sentencias en sentido contrario: el Consejo de fábrica no puede ser sustituido por la R. S. A., pues el sistema de votación de los delegados del Con-

sejo no es idóneo para garantizar la participación de todas las organizaciones presentes en la empresa.

Es necesario comunicar al empresario la constitución de la R. S. A.; es requisito para la constitución válida que sea por iniciativa de los trabajadores, pero no es indispensable que la iniciativa parta de todos los trabajadores de la empresa.

En cuanto al concepto de unidad productiva, muchos jueces le han atribuido el significado de grupo de trabajadores que, por la naturaleza de su trabajo, por el hecho de tener problemas comunes, constituyen un conjunto homogéneo.

El artículo 35 del Estatuto especifica que para las empresas industriales y comerciales las disposiciones del artículo 18 y del título III se aplican a cada sede, establecimiento, filial... que ocupe más de 15 trabajadores; para la empresa agrícola son suficientes más de 5 trabajadores; pero una sentencia sostiene que a los fines de legitimidad del artículo 19 no tiene ninguna relevancia la estructura económica o la naturaleza jurídica de la empresa, pues la ley se dirige a tutelar a los trabajadores sin hacer ninguna distinción. La expresión «unidad productora» puede ser considerada como cualquier centro de trabajo dotado de autonomía, en cuyo ámbito opere un conjunto de trabajadores; otras sentencias la consideran bien como un conjunto de personas, como una comunidad de trabajo o como un complejo orgánico de bienes y personas, prescindiendo del número de personas que la componen.

En segundo lugar, la reseña analiza estos mismos temas tomando como base las opiniones de la doctrina. El artículo 19 del Estatuto ha suscitado polémicas, pues introduce un complejo de normas que dotan a la R. S. A. y sus titulares de amplios privilegios e inmu-

nidades que vienen a constituir una especie de contrapoder en las empresas.

En relación a la noción de representación de los trabajadores y sus arbitrarias discriminaciones, la doctrina es unánime en admitir que el legislador no ha querido crear un tipo legal de representación sindical, pero que la expresión «R. S. A.» indica cualquier tipo de representación que sea atribuido al Sindicato por la unidad productora en el ámbito de la propia estructura estatutaria.

Cualquier comportamiento del empresario que trate de algún modo de poner límites o condiciones a la constitución de la representación sindical de la empresa, o también no reconozca a estos organismos, aduciendo cualquier irregularidad de comunicación, debe considerarse como antisindical y, por eso, punible según el artículo 28.

Otro problema es el de la interpretación de la expresión «iniciativa de los trabajadores». El ordenamiento reconoce a aquellos que trabajan en la unidad productora el poder constituir R. S. A. «por su exclusiva iniciativa voluntaria». ¿El Sindicato puede ejercitar el derecho de iniciativa para celebrar la asamblea para nombrar por primera vez a los representantes sindicales de empresa? La única interpretación aceptable es que los trabajadores pertenecientes a un Sindicato promueven la asamblea en el curso de la cual los trabajadores de la unidad productiva serán llamados a ejercitar el poder de iniciativa. El empresario no puede intervenir en las asambleas de los trabajadores adscritos a la unidad productiva, porque se pone en contra de la autonomía organizativa que preside el proceso de formación de la R. S. A.

Hay quien sostiene que el concepto de unidad productiva es genéricamente determinable como «establecimiento»,

«unidad autónoma», o que se extiende también a establecimientos o empresas situadas en localidades geográficas distintas. Para definir el concepto de «unidad productiva» hay que tener en cuenta las exigencias conexas al despliegue, por parte del trabajador, de la actividad sindical. Es evidente que teniendo cada empresa una dimensión y estructura, varían las condiciones que garantizan al trabajador representante sindical el libre y pleno ejercicio de sus funciones y, por tanto, hay que tener en cuenta estos factores para juzgar el comportamiento del empresario en relación a la libertad sindical de los trabajadores.

Concluyendo, parece que hay que compartir la orientación doctrinal que reconoce al empresario como única fuente de control en relación a la R. S. A., las previstas en el artículo 1.393 del Código civil (justificación de los poderes del representante). Será, por eso, suficiente que la R. S. A. pruebe que está constituida a iniciativa de los trabajadores en el ámbito de las asociaciones previstas por el artículo 19, a fin de que sean justificados los poderes del representante sindical.

GUIDO ZANGARI: *Proposte per una reorganizzazione sindacale delle imprese a partecipazione statale*. Págs. 136-163.

Se reproduce el texto íntegro del informe presentado como «Memoria» a la «Comisión Chiarelli» para la reordenación de las empresas con participación estatal, ya que puede contribuir, a nivel doctrinal, al examen de un tema de implicaciones laborales interesantes, que ha sido tratado simplemente a nivel de debate político.

Las propuestas hechas en la memoria, sin ser justificadas con todos los argu-

mentos necesarios, son formuladas con referencia a la ley núm. 1.589, de 1956, por lo cual dicha ley deberá ser adaptada a las conclusiones y soluciones de la citada comisión.

Se trata de analizar si pertenece al ámbito de la actividad de la comisión el tema del encuadramiento sindical organizativo de la participación estatal y de su política sindical. Las objeciones presentadas carecen de fundamento, siendo el argumento decisivo de carácter jurídico-sistemático.

Hay una estrecha conexión entre la regulación legal del alejamiento («distacco») sindical y la conferida a la participación estatal. Parece oportuno exponer unos breves rasgos históricos del alejamiento sindical y sobre la constitución de las organizaciones: Intersind y Asap. Estas, después de la circular ministerial de 23-1-1960, son las dos únicas organizaciones sindicales de las empresas con participación estatal. El alejamiento sindical se realizó en un período de dura polémica y lucha sindical, cuando la «confindustria» no practicaba la política abierta que ha seguido estos últimos años. La posición de intransigencia conservadora hizo concebir el alejamiento, sobre todo, en términos punitivos hacia la organización de la confindustria, y se esperaba romper el monopolio representativo del sector industrial, pero el legislador no fue claro y preciso sobre la forma de llevarlo a cabo.

Antes de formular una propuesta de reforma, se ofrece una breve historia de las relaciones sindicales en la que han sido protagonistas las organizaciones con participación estatal, diferenciándose tres períodos bastante distintos: el primero se inició con el exordio de las nuevas organizaciones sindicales hasta la renovación del convenio colectivo nacional metal-mecánico del otoño caliente de

1969; el segundo llega hasta 1973, y el tercero comienza en 1974, después de la crisis petrolífera y aumento de la inflación, hasta hoy. Del análisis histórico se deduce que la política sindical de las organizaciones con participación estatal ha estado totalmente dominada por las líneas de la política gubernamental, no a través del poder de dirección regulado en la ley de 1956, sino por medio de órdenes y de otras formas o actos de dirección política provenientes del Gobierno.

Frecuentemente, la impresión es de que la «competencia» de los entes de gestión no es respetada por la tendencia de los gobiernos a dirigir directa o indirectamente —a través de la Intersind y Asap— la sociedad sin pasar por el poder de control y de dirección de estos entes, pero ¿la gestión de estos entes tenía por objeto, en la mente del legislador, también la política sindical o ésta quedaba fuera de su competencia? Es necesario partir del presupuesto, irrealizable y poco correcto en teoría, de dejar fuera del campo de la política sindical a los entes de gestión, lo que es absurdo si se piensa en la conexión inescindible entre la política empresarial (y económica) y la política de trabajo, y que ésta condiciona a aquélla por efecto del poder adquirido por los sindicatos.

En opinión del autor, el artículo 3 de la ley núm. 1.589 está mal formulado por la ausencia de preceptos sobre reorganización sindical de las empresas alejadas de la confindustria; se puede comprender que si hay intervención económica recogida por el Derecho privado —a veces con formas de sociedad—, el legislador no haya advertido la necesidad de regular o de reconocer el derecho de la sociedad a asociarse sindicalmente por considerar que también se

regularía por el Derecho privado. El problema que se somete a reforma es el de reforzar la autonomía e independencia de los entes de gestión del Gobierno en cuanto a su política sindical.

F. BLANDA: *Gli impiegati nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro*. Págs. 168-183.

El aseguramiento obligatorio de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue concebido en favor de la clase obrera. Después, se ha sustituido la expresión obrero por la más amplia de persona —que es la que permanece en la normativa vigente—, siempre que realice determinadas misiones y trabajos y que preste, bajo dependencia, un trabajo manual retribuido. La manualidad del trabajo, por tanto, es el requisito subjetivo que caracteriza la obligatoriedad del seguro. Se excluye de su ámbito la prestación de trabajo intelectual; esto se confirma porque el legislador —en el artículo 4, números 2 y 3, párrafo del d. p. r. 1965, número 1.124— menciona expresamente las categorías específicas de estos trabajadores no manuales que considera incluidos; así, se refiere a los supervisores, viajantes, comisionistas, etc.; un examen gramatical de la norma evidencia que la enunciación es taxativa. En este sector también se ha desarrollado la tendencia a extender indefinidamente el ámbito de los sujetos protegidos, superando el concepto de manualidad o atribuyendo prácticamente, *erga omnes*, la eficacia de la norma en examen —sentencias núm. 152, de 17-12-1969, y núm. 134, de 16-7-1973.

A lo largo de la normativa dictada sobre accidentes de trabajo, no ha sido puesta en duda la extensión de la obligación asegurativa a las categorías de

empleados y en general a los trabajadores no manuales. La legislación vigente no ha innovado respecto de la precedente nada en relación a los sujetos activos (asegurados) y sujetos pasivos (asegurados). Respecto a los primeros, son beneficiarios del seguro, las personas comprendidas en el artículo 1 del T. U. de 1965, que reúnan determinados requisitos, entre los que figura la manualidad de la prestación de trabajo; los trabajadores intelectuales son excluidos a menos de que se trate de las categorías taxativas previstas como excepción a la regla.

La tendencia reciente de extender los límites que el legislador ha puesto a la individualización de los sujetos asegurados no puede ser compartida; tal tendencia se mueve en dos direcciones que convergen en el mismo objetivo final: la inclusión de los trabajadores intelectuales en el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, con tal de que sean destinados excepcionalmente en máquinas, o aparatos eléctricos o se valgan, por exigencias profesionales, de modo directo o también ocasionalmente, de vehículos de motor, prescindiendo del requisito de la manualidad. Esta tendencia sólo tiene eficacia desde una perspectiva de *iure condendo*.

En vista de que no es difícil que se llegue en seguida a una modificación del art. 4, núm. 1, T. U. 1965, hay que tener presentes algunas consideraciones de naturaleza técnica. La extensión indiscriminada del Seguro de Accidentes de Trabajo a todos los trabajadores intelectuales y a los empleados ocupados en misiones de escasa peligrosidad llevaría a consecuencias prácticas que es oportuno ahora señalar y analizar. Llevaría, por una parte, a que el Instituto asegurador se lucrara por el pago de una cuota desproporcionada al riesgo asu-

mido; por otra parte, la empresa sufriría un gravamen en los costes, igualmente desproporcionado. Por ello, en tal hipótesis, se modificaría la tarifa de cotización de INAIL, pues en las actuales cotizaciones se incluye el riesgo de enfermedad profesional que, en la generalidad de los casos, no interesa al empleado; se establecería la distinción entre pequeñas y grandes máquinas, no en el sentido de dimensión, sino de su mayor o menor peligrosidad, y extendería la obligación de asegurar a los empleados en máquinas o aparatos peligrosos. En este sentido se orienta el *pretor* de Génova, y sólo de esta manera se podrá llegar a una solución realista del problema y a una extensión igual de la esfera de protección asegurativa, que la normativa actual no sólo no prevé, sino que excluye.

María Dolores Alonso Valea

ECONOMIA & LAVORO

Trimestrale di politica sociale e relazioni industriali

Año X (nueva serie), enero-marzo 1976, núm. 1

VITTORIO FOA: *Contrattazione collettiva, sindacato e classe operaria* (Negociación colectiva, sindicato y clase obrera).

Las diversas etapas fundamentales que conforman la evolución de la negociación colectiva en Italia son analizadas en el presente ensayo a partir del contexto de las relaciones industriales de los últimos treinta años. Se individualizan así hasta cuatro momentos diferentes:

- Contratación centralizada de los años cuarenta y cincuenta.
- Fase de contratación empresarial delegada o integrativa.
- Contratación política del contrato de trabajo: la política de rentas.
- Nuevos problemas y contradicciones a partir de 1968-1969.

El autor termina por destacar cómo la negociación colectiva ha devenido instrumento capital en la reglamentación del trabajo asalariado en la empresa, ofreciendo extraordinario interés desde los perfiles económico, social y político.

DIMITRI WEIS: *Democrazia sindacale e contrattazione collettiva: il caso italiano* (Democracia sindical y negociación colectiva: el caso italiano).

El autor se ocupa en el presente estudio, que vio la luz en la *Revue Française des Affaires Sociales*, 1974, núm. 4, de las líneas maestras que ha seguido la evolución sindical en Italia, en el convencimiento de que el modelo italiano de relaciones industriales se presenta ante el estudio como un auténtico «laboratorio social» de Europa.

Tras el análisis de la estructura tradicional del sistema sindical italiano, articulado básicamente sobre las *Commissioni interne d'azienda*, órganos colegiados integrados por delegados elegidos sobre listas sindicales y de significación paralela a los comités o consejos de empresa existentes en los países de la Comunidad Europea (los *Betriebsräte* alemanes, creados en 1952; los *Ondernemingsraden* belgas, a partir de la ordenanza de 1948; los *comités d'entreprise* franceses, tras la ordenanza de 1945, etc.), e iniciado a partir de 1970 con carácter general por las *Sezioni aziendali sindacali*, reconoci-

das formalmente por el *Statuto dei lavoratori*, así como del progresivo deterioro de papeles y funciones tradicionalmente asumidos por aquél, que había de cristalizar en una crisis notoria de las formas convencionales de representación sindical, el estudio se ocupa *in extenso* del movimiento de los *delegati operai*, experiencia democrática de renovación del sistema sindical y figura capital del mismo en el presente. Los *delegados obreros* vienen a significar la superación de las habituales relaciones burocráticas entre el sindicato y los trabajadores y, en cuanto portadores de poderes representativos provenientes de una asamblea, una expresión sindical genuina de la base obrera.

El autor pasa a examinar seguidamente los pormenores (tipología, funciones y cometidos, implantación y desarrollo efectivo, etc.) de la institución de los *delegados*, así como de los consejos de fábrica y de zona. Particular atención se dedica, en fin, a la incidencia de las nuevas estructuras sindicales sobre la negociación colectiva.

COLIN CROUCH: *Le nuove rivendicazioni sindacale in Inghilterra e il loro contesto* (Las nuevas reivindicaciones sindicales en Inglaterra y su contenido.)

En el presente trabajo, que no es sino una traducción italiana del texto francés publicado en *Sociologie du Travail*, número 2, 1975, Colin Crouch, profesor de la London School of Economics and Political Science, presenta al lector un novedoso e importante fenómeno de las relaciones industriales en Inglaterra: la reciente intensificación del papel reivindicativo de los sindicatos (en el plano contractual básicamente).

Ello no deja de sorprender, sin duda,

si se para en los resultados tradicionalmente moderados de la negociación colectiva en Gran Bretaña. La modestia de las aspiraciones sindicales tradicionales encuentra su expresión en el modelo típico de las reivindicaciones salariales: aumento de una tasa porcentual que permita al trabajador mantenerse al nivel del coste de la vida o superarlo ligeramente. La reivindicación sindical persigue así, más que cuestionar la distribución de las rentas, obtener temporales ventajas económicas. Para Crouch, dos características singulares del movimiento obrero inglés han deparado la propia limitación de sus objetivos. La primera radica en que los sindicatos son profundamente hostiles ante cualquier implicación por su parte en la gestión de las empresas, lo que ciertamente viene a significar la plena aceptación del papel subordinado de los trabajadores. La segunda, en cuanto que los sindicatos participan de la concepción — típicamente inglesa — del socialismo que confía al Estado la completa responsabilidad en materia de prestaciones sociales; de ahí que hayan concentrado sus esfuerzos en materia de salarios y reducción del horario de trabajo. Ello contribuye a configurar un cuadro institucional pacífico y liberal en que el empresario ve favorecido su poder.

Sin embargo, las reivindicaciones sindicales han experimentado recientemente un cambio significativo, cuyos elementos básicos son:

- Un nivel creciente de las reivindicaciones y los acuerdos salariales, hasta el momento generalmente contenidas.
- Campaña contra los salarios bajos.
- Extensión del control unilateral sobre el propio trabajo y parte de los trabajadores (nuevo interés de los trabajadores en controlar la organización del propio trabajo) y consiguiente debilitamiento de las prerrogativas patronales.
- Mayor frecuencia de reivindicaciones políticas más generales.

Cada uno de estos factores son puntualmente analizados dentro del contexto general de las relaciones industriales en el país, para concluir mostrando hasta qué punto la nueva tendencia presentada puede ser interpretada como una respuesta clásica a iniciativas patronales y dónde reside su novedad.

El presente número concluye con un artículo de Enzo Russo sobre la política monetaria y fiscal, valoración de la lira y perspectivas económicas en Italia, así como con las habituales secciones de relaciones industriales (dedicada en esta ocasión al desarrollo de la negociación colectiva de empresa en Italia), notas y comentarios (valoración del *Statuto* de 1970 tras los primeros cinco años de su vigencia) y observatorio.

Manuel Carlos Palomeque López

INTERNACIONAL

R. I. T.

Vcl. 95, núm. 2, marzo-abril 1977

C. PICHULT: *La Comisión del Trabajo de la Mujer en Bélgica*. Págs. 167-185.

En Bélgica, al igual que en otros países, se ha planteado la necesidad de crear un organismo específico que se ocupe de los derechos laborales de la mujer trabajadora, dado que los organismos consultivos existentes, por estar dedicados a una gran variedad de temas, en la mayoría de los casos, vienen prestando escasa atención a la defensa de los proyectos que se refieren a la mujer.

Las vías que se han experimentado en Bélgica pueden contrarse en dos: la institución de servicios o de administraciones especializadas y la creación de comisiones consultivas. Entre estas comisiones consultivas destaca la del Trabajo de la Mujer (Commission Belge du Travail des Femmes) (CTF), a la que se dedica este artículo. Pero funcionan además otros organismos, como son: a) la comisión consultiva especializada de la Oficina Nacional del Empleo, dirigida al perfeccionamiento profesional y reintegración de las mujeres en la economía; b) la comisión consultiva especializada, encargada de asesorar a las jurisdicciones competentes en aquellos litigios que se refieran a la aplicación del principio de igualdad de remuneración; c) la comisión consultiva de la situación de la mujer, cuyas funciones se desarrollan en el marco de las organizaciones internacionales; d) el servicio de la mujer y el servicio para la mujer, que se estableció,

con ocasión del Año Internacional de la Mujer, en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Pichault, contrada, como ya hemos apuntado, en la Comisión del trabajo de la mujer de Bélgica, analiza en primer lugar sus precedentes y la forma en que nace la Comisión, para pasar a estudiar su composición -catorce miembros empleadores y trabajadores, ocho miembros representantes de los departamentos ministeriales, cuatro expertos, una presidenta y una vicepresidenta, predominando entre los mismos las mujeres- y la estructura de su oficina y de su secretaría, que está integrada en la secretaría general del Ministerio de Empleo y Trabajo.

La Comisión, según establece el real decreto de 2 de diciembre de 1974, que la crea, es competente «en toda materia que concierna directa o indirectamente al trabajo de la mujer» y sus acuerdos se dirigen todos al ministro de Empleo y Trabajo.

La Comisión realiza actividades tanto a petición del ministro de Empleo y Trabajo como a iniciativa propia. Entre las primeras destacan, hasta ahora, los informes realizados sobre: igualdad de remuneración de la mujer, igualdad de trato, problemas familiares que se vinculan al trabajo. A iniciativa propia, la Comisión desde 1975 está realizando un estudio sobre el empleo y desempleo de las mujeres. Asimismo ha propuesto una serie de medidas tendentes a eliminar las discriminaciones en materia de empleo y salarios de la mujer. En el ámbito internacional, la Comisión analizó dos de las tres cuestiones que se sometieron, en

su reunión de junio de 1975, a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre «La igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras» y «La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos».

El artículo de Pichault no va más allá de su vertiente informativa, a cuyo fin puede cumplir una cierta utilidad.

*Antonio Gómez Enterria
Fernando Pérez-Espinosa*

A. BOUVIN: *La nueva ley sueca sobre democracia en las empresas.*

El primero de enero del año en curso entraron en vigor en Suecia dos importantes leyes, una sobre reglamentación paritaria de la vida del trabajo y la otra sobre el empleo público, y que vienen a introducir importantes modificaciones en las materias relativas a: la negociación colectiva, procedimientos de conciliación y sobre asociacionismo sindical.

La aprobación de ambas leyes toma su origen en la fuerte presión ejercida por los sindicatos en orden a variar las condiciones de trabajo e introducir un mayor nivel de participación en los órganos decisivos de las empresas.

La ley de Reglamentación Paritaria vino a derogar tres importantes leyes laborales suecas: la que se ocupa de la conciliación en los conflictos de trabajo, de 1920; sobre contratos colectivos, de 1928, y la que regulaba el derecho de asociación y negociación colectiva, de 1926. El objetivo perseguido por esta ley es posibilitar que los trabajadores, a través de la toma de los acuerdos necesarios, puedan influir en la organización del trabajo y en la gestión de las empresas. En esta dirección, las modificacio-

nes más importantes introducidas por esta ley se centran en los siguientes aspectos: 1.º, el empresario pierde su poder discrecional sobre la organización y asignación de los puestos de trabajo y sobre la contratación y despido de los trabajadores, pasando a ser materias reguladas a través de la negociación colectiva; los sindicatos pueden, además, recurrir a la huelga si no se concluyen los contratos colectivos; 2.º, en los casos de conflictos de interpretación sobre determinadas materias se otorga un valor preferente a la adoptada por el sindicato que intervino en la negociación del convenio en tanto que las partes no lleguen a un acuerdo o que la autoridad judicial dicte resolución sobre el tema; 3.º, se otorga a los sindicatos mayores poderes en la negociación colectiva, exigiéndose a las empresas que les faciliten una información más completa sobre los temas de la negociación; 4.º, el sindicato negociador podrá vetar la aplicación de cualquier subcontrato que viole lo dispuesto en una ley o convenio colectivo aplicable. Asimismo se sigue reconociendo a los trabajadores que en las empresas con forma jurídica de sociedad y que empleen al menos 25 trabajadores tienen derecho a dos representantes en el consejo de administración. Modificación que el autor desarrolla con algún detalle a lo largo del artículo. Por último, cabe señalar que la ley se extiende en su ámbito de aplicación tanto al sector público como al privado.

La nueva ley sobre la función pública trata de armonizar que los nuevos derechos y la mayor influencia que han adquirido los trabajadores no vaya en perjuicio de la necesaria autonomía de las autoridades administrativas. En la ley desaparece la prohibición, hasta ese momento existente, de que pudiese ser objeto de negociación colectiva o de acuer-

dos algunos temas, como el referido a las actividades de un organismo público. Y la posible disparidad que pueda surgir entre la democracia política y la intervención de los trabajadores deberá ser resuelta por las organizaciones de empleados y de trabajadores. Comprometiéndose a buscar, en caso de conflicto una solución pacífica antes de recurrir a la acción directa. A este fin, la ley prevé la creación de un comité con competencia para resolver las cuestiones sobre la democracia política, cuando las partes no lleguen a un acuerdo. La comisión

estará constituida por trece miembros: siete de ellos, incluido el presidente, serán nombrados por el Gobierno entre miembros del Parlamento; los seis restantes serán designados, en número igual, por empleados y trabajadores.

El artículo termina recogiendo someramente las reacciones que ambas leyes han producido en las organizaciones de empleadores, los sindicatos y partidos políticos.

Antonio Gómez Enterría
Fernando Pérez-Espinosa

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-ACEDO SANTOS, JESÚS GÓNZALEZ 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 LUIS VILLAR PALASÍ

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA

Secretario adjunto: FERNANDO SAINZ MORENO

Sumario del núm. 31 (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 Derecho».

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).

CRONICA ADMINISTRATIVA:

- I. España.
- II. Extranjero.

BIBLIOGRAFIA:

- I. Recensiones y noticias de libros.
- II. Revista de revistas.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	900 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	16 \$
Otros países	17 \$
Número suelto: España	350 ptas.
» » Extranjero	7 \$
Numero atrasado	455 ptas.

Pedidos: LESPO, Arriaza, 16 - Madrid-8

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID (13) (ESPAÑA)

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

Presidente: RODOLFO ARGUMENTERÍA

Secretario: RICARDO CALLE SAIZ

CONSEJO DE REDACCION

Carlos AGULLÓ CAMPOS-HERRERO, César ALBIÑANA GARCÍA QUINTANA, Enrique BALLESTERO PAREJO, José María BEASCOECHEA ARIZETA, Lucas BELTRÁN FLORÉS, Ramiro CAMPOS NORDMANN, Carlos CAMPOY GARCÍA, FRANCISCO DOMÍNGUEZ DEL BRIO, Manuel FUENTES IRUJOZQUI, 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

Sumario del núm. 75 (enero-abril 1977)

Artículos:

Ricardo Calle Saiz: «La Hacienda Pública en España» (El pensamiento financiero español durante la época mercantilista: Uztariz y Ulloa).

Pedro Cruz Roche: «Consideraciones económicas sobre la empresa multinacional».

Carlos Romero: «Valoración por el método de las dos distribuciones beta: una extensión».

Susana Antolínez Collet: «La contabilidad de gestión como fuente de información para el análisis económico de la empresa».

Javier Salinas Sánchez: «La estructura de la distribución del ingreso como obstáculo al desarrollo económico de América Latina».

Josep M.^a Jordana Galduf: «Notas en torno a una visión crítica de la teoría convencional de la política económica».

Diego Pazos Morán: «Funciones de calidad».

Manuel Rodríguez Toledo: «Análisis de la oferta de melocotón en España».

Manuel Sánchez Ayuso y Victor Fuentes Prosper: «El mercado de obligaciones privadas en España, una aproximación regional».

Documentación:

José Alberto Parejo Gamir: «Mario Burgio: La armonización fiscal en la C. E. E.: Balance y perspectivas».

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 DE ESTUDIOS POLITICOS

Bimestral

Director: JESÚS FUEYO ALVAREZ

Secretario: MIGEL ANGEL MEDINA MUÑOZ

Secretario adjunto: EMILIO SERRANO VILLAFANE

Sumario del núm. 215 (septiembre-octubre 1977)

Estudios:

Isidoro Muñoz Valle: «La reforma social de Solón en la antigua Atenas».

Dalmacio Negro: «La imaginación política de Hobbes».

Emilio Serrano Villafañe: «¿Sociologización de la teología?».

Gregorio Robles Morchón: «El raciovitalismo como ideología».

Alfonso Fernández Miranda: «La inmunidad parlamentaria en la actualidad».

Notas:

Luigi Alfonsi: «La latinidad en la formación de Europa».

María Esther Martínez Quinteiro: «Actitudes políticas de los militares antes de la restauración fernandina».

Sección bibliográfica:

Recensiones. Noticias de libros. Revista de revistas.

Precios de suscripción anual

España	900,— ptas.
Portugal, Hispanoamérica y Filipinas.	16,— \$
Otros países	17,— \$
Número suelto	225,— ptas.
» » extranjero	5,— \$
» » atrasado	280,— ptas.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

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

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 POLÍTICA 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 McINNIS

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 apariciones 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

FILOSOFÍA DEL DINERO

Traducción de RAMÓN GARCÍA COTARELO

Edición 1976. Un volumen en rústica 16 X 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 Palla, en su volumen II, 2.^a reimpresión de la 5.^a edición, al precio de 850 ptas.

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

(Bimestral)

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: JOSÉ MARÍA CORDERO TORRES (+)

CAMILO BARCIA TRILLES, EMILIO BELADÍZ, EDUARDO BLANCO RODRÍGUEZ, GREGORIO BURGUEÑO ALVAREZ, JUAN MANUEL CASTRO RIAL, FÉLIX FERNÁNDEZ-SHAW, FERNANDO FRADE, JESÚS FUEYO ÁLVAREZ, RODOLFO GIL BENUJIVA (+), ANTONIO DE LUNA GARCÍA (+), ENRIQUE MANERA REGUEYRA, LUIS GARCÍA ARIAS (+), LUIS MARIÑAS OTERO, CARMEN MARTÍN DE LA ESCALERA, JAIME MENÉNDEZ (+), BARTOLOMÉ MOSTAZA, FERNANDO MURILLO RUBIERA, ROMÁN PERPIÑÁ Y GRAU, LEANDRO RUBIO GARCÍA, TOMÁS MESTRE VIVES, FERNANDO DE SALAS, JOSÉ ANTONIO VARELA DAFONTE, JUAN DE ZAVALA CASTIELLA (+)

Secretario: JULIO COLA ALBERICH

Sumario del núm. 152 (julio-agosto 1977)

ESTUDIOS:

- «La primacía del Derecho de gentes sobre el Derecho interno como problema jurídico y político», por Luis Legaz y Lacambra.
- «España y la ONU. La 'cuestión española' (1945-1950)», por Alberto J. Leonart y Amselem.
- «Coordenadas sobre la Unión Europea (En torno al informe Tindemans)», por Juan Manuel Faramiñán Gilbert.
- «El regionalismo internacional en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)», por Félix Fernández-Shaw.
- «El conflicto del Oriente Medio tras la victoria del Likud, por Fernando Frade.
- «La estructura militar soviética», por Francesco Leoni.
- «Política exterior e interior del Canadá en el momento actual», por Dale C. Thomson.
- «Argentina: un nuevo estilo diplomático», por José Enrique Greño Velasco.
- «El problema de la caracterización de la escena internacional presente», por Leandro Rubio García.
- «Conflicto anglo-irlandés», por Miryam Colacrai de Trevisan.
- «El 'eurocomunismo'». Parte cuarta, por Estefan Glejdura.

NOTAS:

- «La Unión del Río Mano como ejemplo de integración económica africana», por Luis Mariñas Otero.
- «Unidad, comunidad y cooperación: fórmulas de un proceso de descolonización», por Leandro Rubio García.
- «La cumbre franco-africana de Dakar», por Luis Mariñas Otero.

CRONOLOGÍA. SECCIÓN BIBLIOGRÁFICA. RECENSIONES. NOTICIAS DE LIBROS.
REVISTA DE REVISTAS. ACTIVIDADES. DOCUMENTACIÓN INTERNACIONAL.

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

Número suelto	Número suelto (extranjero)	España	Portugal, Iberoamérica, Filipinas	Otros países
200 ptas.	5 \$	900 ptas.	16 \$	17 \$

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID (13) (ESPAÑA)

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Publicación trimestral

CONSEJO DE REDACCION

Miguel Artola Gallego, José María Blázquez Martínez, Juan Díez Nicolás, Juan González Anico, José Ramón González Páramo, Luis González Seara, Carlos Moya Valgafión, Joseph S. Roucek, Salustiano del Campo Urbano, José Jiménez Blanco, Juan Marcos de la Fuente, Antonio Perpiñá Rodríguez, Jesús Ros Jimeno, Carmelo Viñas Mey

Secretario: VALENTINA FERNÁNDEZ VARGAS

Segunda época, números. 15-16 (Julio-diciembre 1975), tomo XXXIII

Estudios:

- Valentina Fernández Vargas: «Los despoblados de la región leonesa en los siglos XVI y XVIII; análisis social y económico del proceso».
- Lily Litvak: «Latinos y anglosajones. Una polémica de la España de fin de siglo».
- Alexander Matejko: «The diagnosis of conflict in sport».
- S. S. Miller: «News directions for the sociologist of education: Theory policymaking and professionalization».
- Joseph Pico: «La burguesía valenciana en la segunda mitad del siglo XIX».

Notas y noticias:

1. «Análisis de la reforma en el ramo de alcabalas del Perú (1746) a través del ordinario comercio virreinal», por Alfredo Moreno Cebrián.
2. «La guerra de guerrillas: Aspectos marginales de la guerra moderna», por Joseph S. Roucek.

Bibliografía:

- A) Reseñas.
- B) Libros ingresados en la biblioteca del Instituto «Balmes».

Precios de suscripción anual

España	350 ptas.
Extranjero	525 »
Número suelto:	
España: 110 ptas. (número doble: 220 ptas)	
Extranjero: 165 ptas. (número doble: 330 ptas).	

Redacción:

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA «JAIME BALMES»

Administración:

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