

REVISTA DE REVISTAS

Derecho del trabajo ..... 1357

tuación se contempla la conveniencia de que los Estados cooperen a fin de aliviar la carga que pudiera representar la recepción masiva de personas para un determinado Estado.

Mientras que México ha suscrito los tratados del ámbito interamericano sobre derecho de asilo, se ha mantenido al margen del régimen sobre refugiados o asilo territorial. Esto se entiende porque México en la práctica ha abierto sus puertas a importantes corrientes migratorias como la española durante la Guerra Civil, sin necesidad de una obligación jurídica. Por otra parte, en las circunstancias actuales, el problema demográfico que vive México le impone una especial cautela en la adopción de políticas migratorias liberales. Con todo, es posible prever que en los próximos años se incrementará notablemente el número de personas que pretendan internarse en México; por dos causas principales, el modelo dorado de la bonanza petrolera y la efervescencia revolucionaria en América Latina principalmente en América Central. Al momento existe ya un número considerable de ilegales extranjeros en el país que de conformidad con algunas cifras llega a un flujo de cincuenta mil personas mensuales. Quizá sea exagerado este dato, pero lo que es un hecho real es que miles de personas están entrando y se encuentran irregularmente en el país. En sí el problema es grave más si se toma en cuenta el índice de desempleo y subempleo que algunas estimaciones conservadoras lo consideran del 33% de la fuerza laboral. Pero lo verdaderamente dramático es que México teniendo el problema de los trabajadores indocumentados que van a los Estados Unidos en busca de empleo y que son objeto de violaciones en sus derechos, no existen en México mecanismos administrativos y jurídicos de protección a estos transmigrantes. Cierta luz se abre en el panorama. Al estar redactando esta nota se anunció la creación de un Comité Intersecretarial sobre Refugiados, que se encargará de estudiar la situación de los refugiados en México. Buen avance.

Ricardo MÉNDEZ-SILVA

## DERECHO DEL TRABAJO

ANVERS, Marc, "L'implosión du social", *Le Monde Diplomatique*, París, diciembre 1977.

Las bases y realidades del derecho laboral y social forjado desde la Segunda Guerra Mundial en Francia (y en otros países de Europa Occidental), lo social en su conjunto, están sometidos a un fenómeno de *implosión*, una serie de explosiones dirigidas hacia su interior. Ello resulta de los

contragolpes de una serie de mutaciones ligadas a la internacionalización de la producción, en el conjunto de los países industrializados, pero sobre todo en Francia. La crisis de acumulación que madura y estalla desde 1974, agravada por el encarecimiento de los productos petroleros, lleva a una guerra económica internacional. Esta a su vez genera o refuerza las tendencias a la exportación y a la implantación en el extranjero de una parte considerable del aparato productivo francés, a ubicar sobre todo en países en proceso de industrialización reciente. Una de las consecuencias de esta evolución es la tendencia a la reducción o la eliminación de todo lo que pese en la competencia internacional exacerbada: aumento de costos salariales, cargas sociales, trabas a la gestión empresarial (encuadre de precios, garantías en los contratos de trabajo), sectores económicos en actividad. El corolario es una constelación constituida por la austeridad, el desempleo, el laminado de las ventajas sociales, la segmentación en el empleo, la deslocalización de los efectivos de la industria y la diferenciación de sus estatutos legales que descomponen a las clases obreras, en suma, lo que el jurista francés Gérard Lyon-Caen llama "hundimiento del derecho del trabajo" (*Le Monde*, París, 31 de octubre de 1978).

La internacionalización creciente del capital y del trabajo implica que una fracción cada vez más importante de la población activa industrial, empleada en esas ramas por capitales franceses, tanto en el mundo como en Francia, se va volviendo doblemente extraña a los mecanismos que determinaban hasta aquí las condiciones de su empleo: extraña al edificio legal-social construido desde la Segunda Guerra Mundial, alejada de los lugares de decisión.

La internacionalización incide de diferentes modos en las estructuras de los efectos empleados por la industria francesa (y de otros países desarrollados). En el *territorio metropolitano*, genera o refuerza una masa de trabajadores que, por diversas razones, no disponen en las relaciones de fuerzas sociales de los mismos instrumentos defensivos que otros: inmigrados, conjunto de forma de empleos precarios desarrollados aceleradamente por la mundialización (temporarios, contractuales de duración determinada, de tiempo parcial, asalariados empleados en Francia por empresas transnacionales, empleados de subcontratistas). Por otra parte, tiende a aumentar el número de los efectivos empleados en el mundo por la industria francesa, población que agrupa a los trabajadores de empresas filiales francesas empleadas en países extranjeros. Mientras los efectivos empleados en Francia sufren menor crecimiento, estabilización o regresión, los efectivos empleados en el extranjero experimentan una notable expansión.

Este proceso produce ya, e irá produciendo cada vez más, importantes consecuencias sociales, sindicales y políticas. Con la tendencia a la reduc-

ción de efectivos industriales cubiertos por el derecho laboral y social común, el potencial de sindicalización tiende a reducirse; los derechos disminuyen, y también la capacidad de respuesta por alejamiento de los centros de decisión, y la cobertura social se reduce al mínimo, considerada un peso muerto en la guerra económica interna y sobre todo internacional.

Con este proceso, tiende a instaurarse en Francia y otros países similares una *sociedad dualista*. En primer lugar, se da un dualismo entre sectores de actividad: un sector de industrias de avanzada, fuertemente integrado al mercado mundial; y otro sector de productividad débil con actividades de utilidad colectiva. En segundo lugar, un dualismo en la situación de los trabajadores: los francofranceses con empleos en recalcificación, tanto más gratificados por garantías cuanto más beneficiarios de la integración mundial; otros trabajadores como nebulosa sometida a tareas inferiores, que gravitan alrededor del núcleo de privilegiados, al ritmo de la demanda y de la producción mundiales (inmigrados del interior y del exterior, asalariados precarios), sin más derechos que la soledad y el silencio.

En sus conclusiones, formuladas a manera de preguntas, el autor se interroga sobre el significado que puede seguirse dando a términos como "social", "empleo", "población activa", cuando una parte importante de los efectivos empleados por el capital industrial se va encontrando sin apoyo firme en relación a las normas laborales. Se interroga también sobre el sentido que pueden conservar "política", "programa de gobierno", "proyecto de sociedad", si ellas conciernen sólo a una fracción de los trabajadores que aseguran la vida o la supervivencia del conjunto de la sociedad, mientras diferentes fuerzas sociales ven alejarse de su zona de actividad y de influencia a los centros de decisión de los cuales son finalmente tributarios. Las dudas se extienden al alcance de la planificación, al futuro de los acuerdos contractuales del derecho social, y a los compromisos político-militares internacionales que las tendencias generales indicadas pueden imponer a Francia y otros Estados similares.

MARCOS KAPLAN

BOILS MORALES, Guillermo, "Estado y política económica durante los primeros cuatro años del régimen militar peruano", *Problemas del Desarrollo*, México, vol. X, núm. 39, agosto-octubre 1979, pp. 86-123.

Reciente viaje a la República del Perú nos permitió una apreciación de conjunto de la vida social y económica del país. Esta visita fue motivo para la lectura del artículo que se reseña, el cual aun cuando sólo abarca un periodo anterior de la situación peruana, de 1968 a 1973, permite hacer

algunas comparaciones con lo observado por nosotros, una vez restablecido el Congreso y encaminada la actividad política hacia la restauración del orden constitucional.

El autor parte para su análisis del golpe militar que motivó la caída del arquitecto Belaúnde Terry, por ahora nuevamente electo para la presidencia de la República. Los militares al advenir al poder iniciaron su actuación gubernativa con matices reformistas y nacionalistas, con fuerte respaldo popular y con una opción que ellos estimaron socialista y antimperialista; sólo que al correr del tiempo sus propósitos "quedaron en instancias meramente declarativas" pues quien recorra actualmente el país, advertirá que la orientación política impresa fue de franco capitalismo, con algunos tintes de economía mixta.

El estudio, se dice en su texto, omite cuestiones estructurales, a saber: a) El carácter corporativo del Estado y el desarrollo de aquellos aparatos ideológicos tendientes a consolidar la legitimidad del régimen ante las fuerzas sociales mayoritarias; b) La represión a las luchas populares que el régimen ha practicado; y c) La naturaleza sociopolítica de las fuerzas armadas, así como de otras fuerzas organizadas como el APRA o el Partido Comunista; por ser modestos sus alcances y por sostenerse que la llamada revolución peruana no configuró ninguna vía de desarrollo y únicamente propició algunos rasgos populistas.

Seis partes integran el estudio del profesor Boils Morales. Por nuestra parte examinaremos lo que atañe al sector laboral y dejaremos a otros estudiosos los aspectos de política económica, agraria y educativa, que de manera brillante analiza en su trabajo y que merece un tratamiento específico. Para él la formación social peruana antes de 1968 se contrae a la zona costera del país. La pesca, la agricultura de exportación, los sectores manufactureros y los servicios financieros se asentaron con exclusividad en dicha región, en la cual vivía más de la mitad de la población total y donde era mayor la aportación al ingreso nacional. En la sierra fue muy grave la depauperización y la contribución al desarrollo económico de menor importancia. Este fenómeno parece no haber sufrido modificaciones en nuestros días, pues la mayor concentración demográfica continúa ubicándose en la costa y en pocas ciudades del interior, con el consiguiente problema de trabajadores desempleados y subempleados, ante un aparato improductivo que se revela incapaz de generar las suficientes fuentes de trabajo para los inmigrantes.

La "cholificación" del indígena peruano, proceso de aculturación que ha venido liquidando los residuos estamentales en la formación social clasista, la ha propiciado, según su criterio, "el sector arcaico con estructura de producción semi-capitalista". Antes de 1950 el aparato productivo se signifi-

caba por la articulación entre monopolios de enclaves agromineros, orientados a la exportación y con núcleos semicapitalistas subordinados, en los que el papel del Estado resultó modesto, ya que se limitó a la expansión de la infraestructura y al otorgamiento de incentivos fiscales para estimular la inversión privada, circunstancia que permitió la acumulación de capital privado, nacional e internacional.

Admite el autor que el régimen del arquitecto Belaúnde Terry en el periodo 1963-1968 trató de poner en marcha varias reformas socioeconómicas que buscaban mantener el ritmo de crecimiento que se iniciara en la década de los sesenta, pero resultó infructuoso este intento al carecer el gobierno de planes y organización, circunstancia que vio minimizada su fuerza política, al grado de que por ejemplo, un incidente surgido con la empresa International Petroleum Company, puso de manifiesto la incapacidad del gobierno para promover un enfrentamiento directo y de defensa coyuntural, que permitió apreciar a qué grado había llegado la corrupción burocrática.

Por esa época los únicos grupos organizados lo eran el APRA y el sector militar y cualquiera de los dos pudo haber tomado el mando, pero era indudable que los militares no permitirían el ascenso al poder del citado partido, con mayor razón si se toma en cuenta que se ha dicho tradicionalmente que Perú posee una de las fuerzas armadas más eficaces de América Latina. De ahí que en octubre de 1968 el grupo militar asumiera el control del aparato estatal. Quedó al frente entonces de la administración pública el general Juan Velasco Alvarado y aun cuando nunca había sido miembro del Centro de Altos Estudios Militares, institución de un elevado nivel intelectual y técnico, colocó en los principales puestos oficiales a elementos del referido Centro, de cuyas filas han surgido después los más prominentes funcionarios del Estado peruano.

A su arribo al poder, como expresa el profesor Boils Morales, los militares encontraron una crítica situación fiscal y económica; por ello atribuye a este hecho el que su gobierno formulase en su inicio un importante proyecto de perfiles nacionalistas y con reformas estructurales encaminadas a la eliminación de la fracción oligárquica de la burguesía. Sus actos gubernamentales fueron: proveer la estabilización de la economía; alinearse a las concepciones del Fondo Monetario Internacional; el otorgamiento de préstamos por el Banco Mundial y para la satisfacción popular se descubrieron yacimientos petrolíferos de gran importancia en la región amazónica. Fue así como el Estado pasó a controlar parte del capital bancario, quedando en su manos el Banco Central de Reserva y con apoyo de su capital se constituyó la llamada Corporación Financiera del Desarrollo, que afectó en forma negativa al volumen de la inversión privada.

Ahora bien, concentrando como ya expresamos nuestra atención en lo que nos interesa, es pertinente hacer resaltar la intención del régimen de los militares, de hacer participar a los sectores laborales en la administración de las empresas, hecho que propició el apoyo de los trabajadores al gobierno, pero al mismo tiempo el retraimiento de las inversiones privadas, a grado tal que tuvo que recurrirse al capital extranjero para estar en condiciones de explotar los recursos mineros, la pesca y la industria. Esta asociación amplió el número de empleos y facilitó el inusitado crecimiento económico que se apreció en los años setenta.

Con tan imponente aparato gubernativo la posición de los militares ante las demandas económicas de los trabajadores peruanos quedó bien definida y fue enmarcada dentro de un esquema conservador la política monetaria. Tal política, independientemente de mantener bajos los costos de producción y un aceptable nivel de vida, buscó disuadir a las organizaciones sindicales para que no plantearan reivindicaciones salariales. Ante tal cambio de actitud, se presentaron brotes opositoristas contra dicha pretensión que a la postre, como se preveía, desembocaron en el congelamiento de los salarios. El Estado quiso entonces resolver la situación social que se perfilaba, promoviendo la creación de organismos leales para mantener con su apoyo inalterables los salarios.

Así fue como surgió la Confederación de Trabajadores de la Revolución Peruana, de línea oficialista y ligada en sus propósitos sociales al régimen, la cual fue enfrentada en su carácter de organización obrera aparente, a la Confederación General de Trabajadores, de antigua formación, la cual mantuvo su independencia y resistió las presiones gubernamentales durante algún tiempo para quedar desvinculada al final de la lucha que sostuvo, con la base laborante, a la que ya no pudo servir por el constante ataque de que fue víctima. Cabe aclarar que dicha Central ha recuperado el control de sus afiliados en los más recientes años.

En 1970 se elaboró un Plan Nacional de Desarrollo en el que se buscaba crear fuentes de trabajo y hacer más homogénea la distribución del ingreso. El profesor Boils Morales indica que dicho plan tuvo como finalidad reactivar el aparato productivo a través de las siguientes finalidades: a) Tratar de nivelar las desigualdades sociales; b) Promover el desarrollo sobre la base de fuentes internas, buscando para tal logro la estructura productiva; y c) Afirmar la soberanía nacional estableciendo controles sobre el capital externo que buscaba explotar los recursos internos. No pudieron ponerse en práctica estos objetivos, porque la capacidad de consumo de los sectores mayoritarios quedó restringida. Para activar el mercado hubo que ceder a las presiones de las clases trabajadoras, que exigieron una sustancial modificación en los salarios y una transformación en la política social con

pleno reconocimiento de todas las agrupaciones obreras.

La conclusión que al respecto adopta el investigador es que el Estado peruano, bajo la conducción militar, fue de franca tendencia autoritaria, debido a que desde los primeros meses de actuación se hicieron presentes manifestaciones represivas a fin de detener la movilización autónoma de los sectores populares. En 1975, al ser relevado del mando el general Velasco y asumirlo el general Morales Bermúdez, las luchas se intensificaron provocándose nuevos conflictos. Para esta época la posición oficial requería de estabilidad política como condición necesaria para evitar el agotamiento en el ritmo del crecimiento económico. Ante la necesidad de encontrar nuevas salidas para mantener la marcha del aparato productivo, sobrevino el cambio que ya nos tocó contemplar de cerca, pues hemos podido constatar el empeño por regresar a los cauces democráticos, pues el año pasado fue restaurado el Congreso; en su composición participaron varios partidos políticos, resurgiendo el APRA como fuerza de aglutinación popular; se promulgó una nueva Constitución y con base en ella se convocó a elecciones presidenciales, retornando al poder después de doce años de haber sido desalojado de él, el propio Belaúnde Terry. Quien aprecie un apasionamiento la situación actual del país, convendrá en que con la experiencia adquirida, la actual administración evita incurrir en los errores del pasado y mediante una composición homogénea busca atraerse a los sectores productivos, capital y trabajo, a través de un nuevo plan quinquenal cuya orientación arranca de los fines incumplidos el año de 1975. Creemos que por el momento la clase trabajadora no se encuentra en mejor posición social y económica y que de nueva cuenta se abre el campo de la lucha reivindicatoria de necesidades vitales; pero se nota mayor actividad, un impulso más efectivo hacia el desarrollo productivo y una esperanza en la restauración total del orden jurídico.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

CUEVA, Mario de la, "Dos temas de derecho del trabajo", *Anuario*, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela, año IX, núm. 9, 1978, pp. 203-224.

Líneas verdaderamente magistrales y concluyentes inician esta importante colaboración de Mario de la Cueva para *Anuario*, órgano de difusión de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes. Expresa que el *nuevo derecho del trabajo* —que es de y para la clase trabajadora— que estamos viviendo en este siglo XX, ha entrado definitivamente en la categoría de los



derechos de la persona humana; porque si en 1789 la burguesía se inscribió en la Constitución y logró se la reconociera y se adoptara la defensa de la propiedad privada, en el siglo XX, en las Constituciones de la segunda década, fue la clase trabajadora la que se inscribió en ellas, la que impuso el *derecho colectivo del trabajo* y, como consecuencia de él, las bases fundamentales del estatuto laboral.

Cuánta razón asiste a De la Cueva cuando equipara la comparecencia del consejero de la Comuna de París, el caballero Le Chapelier, ante la Asamblea Nacional de Francia el 14 de junio de 1791, proponiendo que en base a la concepción individualista y a los flamantes principios constitucionales, se prohibiera toda reunión de personas del mismo oficio o profesión para defensa de sus pretendidos intereses; cuando el Código Penal sancionó en 1910 a la coalición y a la huelga asimilándolos al más brutal delito y cuando el Código Napoleón otorgó el mismo rango protagónico para los dos sujetos de la relación laboral, a una auténtica declaración de guerra. Declaración que, en palabras del propio autor, forzó a los trabajadores a su unión y a enfrentar las prohibiciones legales a fin de conquistar en cada empresa y en cada rama de la industria la igualdad jurídica del trabajo y del capital como una consecuencia del hecho de que en el campo de la economía la igualdad jurídica no se da entre cada trabajador y su patrono, sino entre todos los trabajadores y el empresario.

Así, como una soberbia reacción a esa actitud bélica, nació el derecho del trabajo; sí, nació al darse cuenta la clase trabajadora de que era absolutamente indispensable su organización para arrancar a la burguesía y al Estado el derecho que sistemáticamente le habían negado.

Antes de ocuparse del siguiente tema, la huelga, y habiendo delimitado claramente los orígenes de la disciplina jurídica laboral, De la Cueva se recrea y recrea al lector como lo hizo con los escuchas, pues lo que reseñamos se integra por dos ilustradas e ilustrativas disertaciones, con bellas páginas del *Brutus* de Cicerón; con referencias sobre la división del orden jurídico y el derecho social de Jorge Seld, Paul Pic, Ripert, Radbruch, García Oviedo, Esmein y Carlos de Smith, para rematar con el *derecho de las relaciones colectivas de trabajo* en su fundamental acepción de envoltura o garantía de aplicación de las normas laborales.

Lo que le da su sentido auténtico a la huelga, prosigue De la Cueva, es que se traduce en la ruptura de las coacciones que el mundo feudal, el mundo moderno y el capitalismo han ejercido sobre el trabajo; no obstante, el aspecto fundamental de este instrumento legal es quizá la puesta en duda —porque aquí está jugando el problema trascendental del mundo capitalista— de la propiedad absoluta sobre los elementos de producción.

Ya en la parte final, penetra el prestigioso autor en la condición del de-

recho del trabajo como derecho de clase: hay una especie de relación dialéctica —nos dice— entre el sindicato, la huelga y el contrato colectivo; el sindicato es la fuerza motora, es la fuerza que impulsa la creación del derecho del trabajo; la huelga es el procedimiento de que se vale esa fuerza motora para alcanzar sus conquistas y, por último, el contrato colectivo viene a ser el resultado de la acción y de la presión que se ejerce sobre la empresa. De ahí que concluya contundentemente que la huelga es también un derecho de clase, de la clase laborante: *los derechos se conceden a los hombres, no a las cosas.*

BRAULIO RAMÍREZ REYNOSO

GAMILLSCHEG, Franz, "La cogestion des travailleurs en droit allemand. Bilan a la lumière du jugement du Tribunal Constitutionnel Federal, du 1er marz 1979", *Revue internationale de droit comparé*, año 32, núm. 1, pp. 57-74.

Se analiza el concepto, la historia y la actual reglamentación de la cogestión en Alemania. Sólo trata la cogestión en el seno de los órganos de la sociedad, y de acuerdo al programa para establecerlo por el Comité de Empresas (*Betriebsrat*).

La historia, se remonta a 1891, pero su reglamentación sólo se inicia después de la primera guerra, y prosigue después de la segunda. En la zona británica de ocupación, se implantó, en las grandes empresas siderúrgicas, una participación paritaria de empleadores y de trabajadores dentro de los consejos de vigilancia, en contra de disposiciones de la Ley de 1937 (*Aktiengesetz*), que aún está vigente. Esta medida se amplió posteriormente a todas las grandes empresas del país, y la cogestión paritaria se tomó como bandera por los sindicatos. Poco a poco se ha ido aplicando, inclusive, bajo ciertas condiciones, a las sociedades de control. En 1952 se dictó la ley de organización de la empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*), que establece una proporción en el Consejo de 2/3 de representantes de los propietarios y 1/3 de representantes de los trabajadores (elegidos directamente por el persona), con derecho a tomar parte tanto en las decisiones (*Mitbestimmung*), como en las deliberaciones (*Mitberatung*), lo que permite a los sindicatos el conocimiento de la situación económica de la empresa. A partir de 1966 se incrementó la presión sindical y de los diferentes partidos políticos en torno a la representación paritaria. En 1976 se dictó una ley, (*Mitbestimmungsgesetz*) que se aplica a todas las sociedades de capitales y a las cooperativas con más de 2,000 socios (así como a los "Trusts" y a los "Konzern"), y en que se reconoce una representación igual, pero que, además,

concede a los sindicatos el derecho de designar 2 o 3 de los representantes que correspondan a los trabajadores. Hay pues una representación sindical, al lado de la de los trabajadores de la empresa; y la posición jurídica de todos ellos, es la misma que la de los representantes del capital; deben observar fidelidad a la negociación y mantener discreción de la información que reciban.

Termina el artículo con la referencia a las decisiones dictadas por el Tribunal Constitucional Federal que admitió la constitucionalidad y la validez de la participación paritaria.

Jorge BARRERA GRAF

GARZA ANCIRA, César, "La huelga-reformas de 1980", *Derecho y Ciencias Sociales*, Universidad Autónoma de Nuevo León", México, segunda época, núm. 3, enero-abril 1980, pp. 24-37.

Se ocupa Garza Ancira de uno de los dos temas que, desde nuestra particular óptica, provocaron las polémicas más encendidas con motivo de la reciente reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo.

Si las nuevas disposiciones relativas a la manera de acreditar la personería jurídica han motivado interminables debates por su versatilidad técnica, las modificaciones —aunque pequeñas— al mecanismo de la huelga llevaron las discusiones a "temperaturas" que nos recuerdan aquella soberbia producción cinematográfica basada en la obra de igual nombre de Ray Bradbury, *Fahrenheit 451*; máxime si reparamos en la importancia de la huelga como uno de los elementos de la concepción triangular —triángulo equilátero— de Mario de la Cueva sobre el derecho de las relaciones colectivas de trabajo. No olvidemos que para tan prestigioso autor hay una especie de relación dialéctica entre el sindicato, la huelga y el contrato colectivo.

La legislación del trabajo, como bien expresa Garza, jamás podrá ser un derecho estático: es uno de los mecanismos más eficaces para que la Administración Pública procure la actualización de las normas jurídicas y atienda los requerimientos sociales propios de cada momento histórico.

El breve estudio en reseña se ocupa, uno a uno, tanto de los preceptos que encontraron nueva ubicación como de aquellos que permanecieron en el "viejo" título octavo. Inicia su análisis con el artículo 920, antes 452, que se contrae a los requisitos de forma y a la anticipación que debe mediar entre el aviso y la suspensión de las labores, esto es, el periodo de pre-huelga.

Del artículo 921 destaca la duplicación del lapso, de veinticuatro a cua-

renta y ocho horas, para que las autoridades laborales hagan llegar al patrón la copia del emplazamiento de huelga.

Se pronuncia acorde con las modificaciones introducidas en el artículo 923 en el sentido de que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje esté facultado para no dar curso al emplazamiento cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o no administrador del contrato-ley; facultad que se hace extensiva a la circunstancia de que se emplace a huelga exigiendo la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya una convención registrada y con plena vigencia.

Sobre este último aspecto el autor ilustra su ensayo con dos criterios jurisprudenciales, contradictorios en su definición. Mientras por un lado se había resuelto que los presidentes de las Juntas no tenían facultades para negarse a tramitar los pliegos de peticiones y los escritos de emplazamiento, para no incurrir en una calificación previa de inexistencia de la huelga, desde la otra vertiente se había determinado que la Junta, antes de dar curso al escrito respectivo, examinara si estaban satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley prevenía (véase, respectivamente, Tribunales Colegiados, séptima época, vol. 41, sexta parte, p. 55 y Tribunales Colegiados, séptima época, vol. 23, sexta parte p. 27).

Especial énfasis encontramos en cuanto al fulminante fin de las llamadas "huelgas de protección": en los términos del artículo 924 ya no será posible la colusión patrón-líder con el fin de evitar el cumplimiento de una serie de obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social mediante un concertado, y por ende corrupto, empazamiento huelguístico.

Igual acento se puede observar en cuanto a la limitación que impone el artículo 926 en el sentido de que la ausencia de conciliación sólo podrá diferirse, a petición de los trabajadores, una sola vez. Lo lamentable en este dispositivo, observamos nosotros, es que aunque impida la prolongación de la fase conciliatoria, desgraciadamente no podrá evitar la extensión del periodo de prehuelga, es decir, el diferimiento del estallido de la huelga fuera de la audiencia.

Concluye Garza, después de referirse en detalle a ciertos matices complementarios de la huelga, con la atinada transcripción de algunas tesis alusivas al tema, pronunciadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

GHIMPU, Sanda, "La Protection des mineurs Dans le Droit du Travail de la Republique Socialiste de Roumanie", *Sciences Juridiques*, t. 23, núm. 1, enero-junio 1979, pp. 37-45.

Las medidas de protección a los menores tienen particulares características en el Derecho del Trabajo europeo; pero dentro de ellas las que atañen a la joven generación resultan de mayor importancia, porque es fundamental atender su sano crecimiento, su educación y su desarrollo físico, moral e intelectual. Con este preámbulo inicia la doctora Ghimpu un interesante estudio del trabajo de los menores en la legislación de Rumania y su empleo en algunas actividades, cuya reglamentación estima ha influido en el desarrollo político y social de su país.

Señala que en el derecho laboral rumano no se dio durante mucho tiempo una correcta definición de las palabras *menores*, *jóvenes* e *infantes* porque se les empleaba indistintamente. Había que recurrir al texto del Código Civil que define al menor como la persona mayor de veintiún años, independientemente de que la mayoría de edad para adquirir ciertas responsabilidades de carácter político es en la actualidad de dieciocho años; al joven como la persona comprendida entre los dieciséis y dieciocho años; y al infante a quien no haya cumplido catorce años. Ahora se ha despertado el interés en los menores en todas las ramas jurídicas y en especial en el Derecho del Trabajo porque en Rumania, como aconteció en otros países en el siglo pasado y a principios de este siglo, se les empleó en fábricas y talleres desde muy temprana edad, habiéndose obtenido como únicos logros en una ley de 1885 la limitación de su jornada a 10 horas como máximo, misma que se redujo a ocho horas el año de 1902, fecha en que también se prohibió para ellos el trabajo nocturno y peligroso.

No fue sino hasta la ley de 1928 que se impuso como límite para el trabajo del menor la edad de dieciocho años y como excepción se les permitió laborar después de cumplir quince años, siempre que existiera autorización de los padres o tutores y que éstos se responsabilizaran de su salud y educación. Confiesa la autora que con mucha frecuencia esta responsabilidad se eludía y eran admitidos en diferentes labores no controladas. El primer Código del Trabajo que se puso en vigor el año de 1950, constituyó el primer orden normativo que incluyó un capítulo dedicado al trabajo de los menores y otro más a la llamada formación profesional de la juventud, con disposiciones que regularon también al aprendizaje en todo tipo de ocupación. Asimismo se les reconocieron iguales derechos que a los mayores, en caso de ejecutar la misma clase de trabajo.

Por lo que respecta a su protección en la actividad industrial el legislador permitió que los menores entre catorce y dieciséis años pudieran desempeñar oficios sencillos, pero previa autorización de los inspectores encargados de vigilar su trabajo, quienes debían exigir un certificado médico que indicase su estado de salud, con garantía de que éste no sufriría perjuicio alguno; se dispuso además, que si durante el desempeño del trabajo se pre-

sentaba algún motivo que pusiera en peligro su integridad física, debería de inmediato darse por terminado el contrato de trabajo, imponiéndose penas severas a los empleadores y a los padres o tutores que teniendo conocimiento de tales causas, no procedieran a dicha terminación.

Estas previsiones han subsistido en el Código del Trabajo de 1973 en el cual se han perfeccionado y complementado con un capítulo sobre la capacidad de empleo del menor, restringiéndose aún más las posibilidades de contratarlos en labores insalubres y peligrosas. Desde luego la primera regla establecida es que no podrá empleárseles si no han concluido su educación básica o elemental. Se ha aceptado como situación especial la capacidad económica de los padres o tutores para permitir el trabajo únicamente bajo determinadas condiciones, cuando no puedan solventarse las obligaciones familiares o cuando la composición de la familia lo exija. De existir cualquiera de estas causas se procura que continúen su educación y el desarrollo de sus aptitudes psíquicas e intelectuales.

Respecto a las condiciones que pueden imponerse en los contratos de trabajo, las resumiremos en la siguiente forma: 1) podrá emplearse a menores de catorce años en actividades temporales y a los que hayan cumplido dieciséis años en labores permanentes auxiliares, no difíciles ni peligrosas, de los talleres industriales; 2) en las contrataciones habrán de intervenir los padres o tutores para evitar que se cometan abusos por parte de los empleadores en lo que corresponda a jornadas, salarios y prestaciones; 3) deberá proporcionárseles capacitación y adiestramiento para el caso de que no puedan disponer de instrucción escolar; esta obligación y las posteriores las considera la autora como una concepción nueva, revolucionaria y conveniente para la preparación de los jóvenes, impuesta en la legislación vigente; 4) la clase de trabajo que se les imponga estará de acuerdo con sus personales aptitudes y su grado de conocimientos; podrán para tal efecto practicarse exámenes previos que determinen el índice de escolaridad y de capacidad tecnológica; 5) de resultar elevado dicho índice, deberán otorgársele al joven facilidades para obtener una educación profesional o técnica en institutos de enseñanza superior; a este derecho se le ha dado gran importancia en Rumania, con el objeto de que la juventud obrera pueda ampliar su instrucción; el Ministerio de Educación al igual que la Unión de la Juventud Comunista y la Unión General de Sindicatos de Rumania, han sido los órganos encargados de vigilar esta formación educativa y gracias a sus gestiones se han fundado planteles especializados en las siguientes ramas: industrial, agronómica, silvícola, económica, pedagógica, filológico-histórica, y de arte; 6) el aprendizaje en determinados oficios es obligatorio, pero no podrá extenderse más allá de los diecinueve años de edad; realizado este aprendizaje, aquellos jóvenes

que no pueden integrarse a actividades calificadas, desempeñarán labores en sociedades cooperativas o quedarán en calidad de obreros no calificados; 7) la protección del menor implica necesariamente el verificar con regularidad su estado de salud y la resistencia de su organismo a las exigencias del trabajo que deban desempeñar; por esta razón antes de los dieciocho años no podrá empleárseles en el interior de las minas, en instalaciones nucleares, en labores insalubres o peligrosas o en trabajos nocturnos.

El derecho del trabajo rumano consagra la igualdad de trato de los menores en cualquier ocupación, sin admitir este principio ninguna excepción; la discriminación por razones de edad, un pago de salario distinto, todo cambio en una unidad productora que no esté ajustada a la voluntad y capacidad del trabajador, la negativa a proporcionar capacitación, la falta de exámenes médicos periódicos y en general los actos de dirigentes de las empresas estatales o de los jefes de talleres que vayan en contra de estos derechos, están prohibidos y son severamente sancionados. El aprendiz, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 del código laboral, se encuentra igualmente protegido contra toda práctica que lo coloque en situación distinta a los demás trabajadores.

La eficiencia de una reglamentación de tal naturaleza ha obligado a la constitución de organismos que vigilen la aplicación de la ley, con amplias facultades para intervenir de inmediato cuando se presenten irregularidades, ya que ha sido preocupación del Estado rumano y principio fundamental de la democracia socialista la protección irrestricta de los menores. Existen, como debe presuponerse, disposiciones que encajan en los derechos familiares, pero para evitar la explotación de los hijos por parte de los padres, en el Código de la familia se han establecido disposiciones homólogas en lo que corresponde a su asistencia, educación, atención de su salud y formación intelectual y psíquica. En algunos casos el Estado se hace cargo de ellos por conducto de dependencias que atienden estas obligaciones. Existe además un cuerpo de inspectores escolares y sanitarios o son los propios sindicatos u organizaciones sociales como la Unión de la Juventud Socialista, el Consejo Nacional Femenil o el Consejo Escolar, quienes intervienen para el cumplimiento de las normas. Todos estos organismos y personas actúan, sin embargo, bajo la dirección de una Comisión Coordinadora que preside el Ministerio del Trabajo y en la que tienen asiento representantes de los Ministerios de Salud Pública, de Asuntos Interiores, de Justicia, del Procurador General y del Consejo Económico-Social. A dicha Comisión se encuentran subordinados organismos especiales locales y las direcciones para atender los problemas del trabajo y la previsión social, que también funcionan bajo el control administrativo del

Ministerio del Trabajo y de los otros ministerios nombrados, en los asuntos cuya aplicación sean de su competencia.

Respecto a las medidas legales cuya aplicación corresponda a estos órganos de la administración pública en la espera de sus atribuciones, señalaremos sólo estas: a) son nulos todos los contratos de trabajo que se hayan celebrado con menores de catorce años; asimismo pueden estar viciadas de nulidad aquellas contrataciones de los menores entre catorce y dieciséis años que no se hayan ajustado a las reglas que ya hemos hecho referencia, en particular las relativas a su estado de salud y educación; b) serán objeto de jornadas especiales cuando se les emplee en trabajos específicos (minas, transportes, industria química, agricultura); c) no podrán ser empleados en trabajos nocturnos si no tienen dieciocho años cumplidos; d) su control médico estará a cargo del Estado y no podrá ser objeto de acuerdos particulares; y e) es obligatoria su capacitación en cualquier rama industrial y en caso de que el menor se encuentre estudiando y obtenga los promedios necesarios para continuar su preparación técnica o profesional, deberán dársele las facilidades necesarias para atender su educación. La violación de estas obligaciones se sanciona por el Estado en la forma prescrita por el propio Código de trabajo.

En la actualidad es activa la participación de la Juventud en la vida política, económica y social del país; su desarrollo físico, moral e intelectual se encuentra garantizado; la Unión de la Juventud Comunista, creada para impulsar estos fines cuenta con el apoyo estatal y se le han dado los instrumentos adecuados para velar por los intereses de los jóvenes obreros. Por otra parte, las previsiones incluidas en los contratos colectivos, reglamentadas por el artículo 77 del multicitado Código laboral, aseguran relaciones ajustadas a los propósitos enunciados y evitan una intervención arbitraria de la burocracia estatal; se ha permitido la defensa de los trabajadores por los respectivos sindicatos ante los órganos jurisdiccionales, quienes pueden actuar aun en contra del Estado de ser afectados sus derechos de clase. Dentro del ejercicio de estos derechos ha merecido especial atención, la aplicación de las leyes protectoras de la juventud obrera.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

GÓMEZ DUQUE, Luis Fernando, "Intervención, planificación e ingresos y salarios", *Revista de la Universidad Externado de Colombia*, vol. XVI, núm. 1, mayo de 1975, pp. 45-63.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas acaba de recibir varios ejemplares



de la Revista de la Universidad Externado de Colombia, los que al revisarlos hemos encontrado material de sumo interés que conviene dar a conocer a quienes practican la disciplina jurídica laboral. A ello obedece el análisis que hacemos del trabajo que presenta el profesor Gómez Duque, quien imparte la cátedra de Filosofía del Derecho en la mencionada Universidad y que, a pesar del tiempo transcurrido desde que fue escrito, no ha perdido actualidad.

La intervención del Estado se concibe como unidad conceptual para significar, dentro del ámbito de una economía de capital, la acción desplegada por una de las ramas de poder público, la ejecutiva, llamada también gobierno y presidida por el presidente de la República, sobre los asuntos económicos de la nación y en especial sobre los que corresponden al sector privado. El autor destaca las siguientes premisas: a) La intervención es una figura propia de los países en donde existe un régimen de propiedad privada; b) La intervención se aplica a la rama ejecutiva y no otras del poder público; y c) La intervención, dadas las dos premisas anteriores, es un procedimiento de carácter excepcional.

Para el profesor Gómez Duque ha pasado mucho tiempo desde que los economistas clásicos, en especial Ricardo, pensaban en la bondad intrínseca de un sistema de concurrencia perfecta sobre la base de una propiedad privada; pero hoy es plenamente aceptado que dentro de esa economía de mercado y un orden político liberal, el Estado debe y puede intervenir para garantizar una política monetaria eficiente a fin de procurar una relativa estabilidad en los precios y un alto grado de ocupación, asegurando de esta manera una más justa distribución de los ingresos. El Estado neoliberal y Schumpeter su economista más representativo, han advertido que la concurrencia perfecta es una hipótesis de trabajo y no la realidad pragmática de una economía de mercado.

Cuando el Estado interviene, agrega, se alegan razones de interés público, general, social o colectivo; sólo que el interés "público", "general", "social" o "colectivo", no coincide con los intereses de todos los particulares, sino antes bien, lo que está denotando es que existe una parte de los intereses de la Nación encontrados con otros de los intereses de esa misma Nación y que el Estado, como árbitro supremo, toma partido a favor de unos y en consecuencia, en contra de otros. Esta evidente dicotomía de intereses, tiene su representación política en los partidos que se estructuran en torno de ideologías que, dentro del espacio nacional, son a veces más afines con la intervención del Estado, para morigerar los impactos que produce una economía exageradamente privatista, pero que otras veces están más interesados en la defensa y garantía de los derechos adquiridos.

Sujetos de la actividad económica son los empresarios y los trabajadores;

unos demandan mayor lucro o interés para el capital, otros mejores condiciones económicas y sociales. El Estado no puede tomar partido por uno de los extremos, sino que a lo sumo podrá intervenir a favor de quien dentro de una condición histórica concreta requiere el apoyo del poder público. Una acertada política de precios y salarios plantea exigencias no sólo al sector público sino a cada una de las fuerzas económicas que representan el sector de la productividad y el sector del trabajo. El primero no puede ampliar la curva de la utilidad marginal sin el sacrificio social de los trabajadores, de modo tal que en el mero consumo deban aplicar la totalidad de su salario; el segundo tampoco podrá exigir una plusvalía de tal modo elevada, que para el empresario no justifique la razón propia de su capital fijo. Dentro de estos límites debe moverse toda la política de ingresos y salarios que no es sino la mecánica con la cual los países, excepción hecha de los integrados en una planeación socialista, vienen conciliando los intereses encontrados de los empresarios y de los trabajadores en el campo social, o atemperando los impactos de la inflación en el campo estrictamente económico.

En Colombia, la intervención del Estado consagrada en la Constitución de 1968, estableció el principio general de una adecuada política de ingresos y salarios: en el artículo 120 mediante la intervención presidencial en el ahorro privado; en otros artículos con la creación de los "Fondos de Capitalización" cuyo alimento básico consistía en la cesantía de los trabajadores; en la creación de una corporación Ahorro y Vivienda mejor conocido con el nombre de UPACS, para canalizar recursos que andaban dispersos dentro del país y para crear incentivos en el sector de la construcción. Pero el autor encuentra que existe una grave contradicción en esa política de ingresos y salarios, porque si bien es cierto que se procuró un remedio sectorial, se echó por la borda toda una visión de conjunto sobre la economía del país, sacrificando a todo el sector campesino, al dar privilegio a las rentas de capital en detrimento de las rentas estrictas del trabajo, a las que se hizo soportar el mayor efecto demostrativo de la inflación.

Considera que si lo pretendido fue aplicar una política correctiva para combatir el desempleo, cualquier planificación no puede adoptar decisiones económicas que no tomen en cuenta a la totalidad de la población del país. "Si la política de ingresos y salarios, nos dice, es sólo un modo de intervención económica dentro de una estructura política que reconoce de antemano los derechos del sector privado para programar su propia línea de desarrollo o si, por el contrario, como a nivel jurídico es igualmente legítimo suponer, priva el concepto de Planificación Central, entonces debe considerarse que aquella política de ingresos y salarios no es

sino una manifestación particular de un poder mucho más amplio que puede, independientemente de la voluntad particular y sectorial, imponer una estrategia nacional de desarrollo económico. En el primer caso tendremos un ejemplo de intervención sectorial en una economía de mercado y en el segundo, una planificación macroeconómica por fuera de un sistema de precios sujetos a las fluctuaciones de la oferta y la demanda.”

La contradicción sistemática entre economía y política es la única “vía pseudo original” que se permiten los países subdesarrollados, con la implicaciones demagógicas que ello implica en lo político y los efectos catastróficos que produce en lo económico. Para el profesor Gómez Duque lo ocurrido en su patria y que pudiera acontecer en otros Estados, como el nuestro, es que el constituyente de 68 articuló dos sistemas dando una prevalencia teórica a la planificación y una especialidad práctica a la política de ingresos y salarios. La exégesis jurídica debía estar del lado de la primera, pues a ésta y sólo a ésta, se le aseguraron mecanismo jurídicos suficientes para que la figura se pueda considerar como una auténtica institución dentro del marco constitucional colombiano. Pero puesto que la práctica es también aquí la máxima prueba de validez de una teoría, esa praxis muestra como desde 1968 no ha sido posible poner a funcionar el sistema, “porque el H Congreso de la República piensa, seguramente, que al asegurar esos mecanismos, su función decisoria en el manejo del presupuesto nacional se reduce al mínimo, y así de contera porque esa es la lógica de esta democracia, se disminuye su poder político”.

No podemos ahondar en esta reseña sobre el problema de la incompatibilidad teórica entre una auténtica política de planificación y una de ingresos y salarios, que desenvuelve el autor con acierto. Baste decir que ambas instituciones se reproducen en mecanismos jurídicos que de ponerse en práctica conducirían a una anarquía, porque si no se hace una correcta interpretación de los textos jurídicos, puede producirse inseguridad en ambos órdenes. Es por tanto necesaria la articulación e interdisciplinariedad entre las decisiones jurídicas y económicas, pronunciándose en contra de el economicismo ingenuo del funcionalismo personario o de las denunciadas teorías sobre la modernización procedentes de Harvard.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

GROZDANIC, Stanislav, “Yugoslav Workers’ self Management — The recent trends, experience and Perspectives”, *Yugoslav Law*, vol. 5, núm. 3, septiembre-diciembre de 1979, pp. 23-37.

La participación de los trabajadores en la dirección de los negocios es un

fenómeno del mundo contemporáneo. Reviste variadas formas y existen diversos sistemas puestos en práctica para lograr cada día con mayor fuerza su intervención en las relaciones laborales. Ello se debe al deseo actual de resolver el complejo problema de la deshumanizada civilización industrial, mediante una radical transformación del papel del obrero en las empresas y en los procesos fabriles. El contenido, alcances y métodos de dicha intervención dependen de las circunstancias socio-económicas de cada nación y de las condiciones políticas en que el trabajo se desenvuelve en cada régimen de gobierno. En Yugoslavia la experiencia que se tiene data de tiempo reciente y puede decirse que la llamada *autogestión* de los trabajadores no ha sido fruto de las características nacionales y sociales en que este país se desenvuelve, sino resultado de un conjunto de ideas progresistas y de aspiraciones que han surgido en ellos para mejorar sus condiciones de vida y ampliar su campo de acción tanto en la producción como en la distribución.

La esencia de la idea que se ha puesto en práctica en Yugoslavia consiste en dar a los trabajadores una participación directa en el proceso productivo, disminuyendo en lo posible la dependencia y subordinación en que todavía se encuentra. Se busca igualmente el desarrollo de un sistema democrático en la adopción de decisiones y responsabilidades, que disminuya la deshumanización de la actividad cotidiana, que acreciente el interés en la labor que se desempeña y que eleve el nivel de vida de cada comunidad a través de los beneficios que obtenga la clase trabajadora. Para el Dr. Grozdanic este sistema ha contribuido significativamente en la transformación de la economía yugoslava, en relativo corto periodo, transformándola de agraria en industrial. Ha dado al mismo tiempo a los derechos humanos una nueva calidad y una insospechada dimensión social, porque al permitirse y desarrollarse la emancipación laboral se ha extendido y enriquecido el sentimiento de libertad.

Es lógico suponer que la articulación de los intereses laborales así protegidos con los intereses de la colectividad requiere ajustes, a fin de evitar posiciones de choque, ya que las opiniones respecto del proceso de autogestión en el trabajo no han sido unánimes, por lo extremo y complicado de su presentación en un régimen socialista. Ha sido necesario adoptar decisiones políticas y buscar soluciones adecuadas que no encuentren oposición en las comunidades organizadas mediante sistemas colectivos, a fin de lograr su aceptación. El autor, que es partidario de la autodirección laboral, cree que sólo una correcta y bien orientada información y comunicación facilitarán que la "*base-social*" del pueblo yugoslavo esté de acuerdo con estas nuevas experiencias; pero sugiere la creación de un "*laboratorio social*" en el cual el sistema sea objeto de constante observación,

estudio y permanente exámen crítico, pues no deja de aceptar que su prospectiva tenderá a establecer en el futuro un nuevo tipo de democracia industrial, distinto al empleado desde hace treinta años en la organización de las empresas del Estado.

En efecto, durante la guerra de liberación nacional en los años de 1941 a 1945 y durante los primeros años de la post-guerra, la propiedad y los bienes de los colaboracionistas fueron confiscados, se nacionalizaron todas las empresas privadas y fueron controlados la totalidad de los sectores de la economía del país (bancos, comercio interior y exterior, transporte, agricultura, etc.); sólo la tierra laborable no quedó sujeta a la nacionalización debido a la reforma agraria que se puso en ejecución luego de terminada la guerra. Además, fueron centralizadas la producción y los órganos administrativos bajo cuyo control quedaron las empresas. En suma, fue abolida la propiedad capitalista y sólo el Estado impuso normas en las relaciones laborales. En tales condiciones fue imposible pensar en decisiones individuales en cuanto al trabajo concierne; la vida social y económica quedó bajo el control estatal y fue el gobierno quien distribuyó las actividades productivas entre la población. De ahí el largo proceso para lograr el reconocimiento de la propiedad social bajo nuevas características y con base en la actividad individual.

Ahora bien, al imponerse la autogestión, han surgido problemas ocasionados por el desconocimiento de los métodos usados en otras naciones en las cuales los sindicatos tienen ya alguna participación empresarial, aun cuando actúen en regímenes no socialistas. La acción de estos sindicatos, acorde con su interés de clase, ha variado desde la incipiente participación reglamentaria a la cogestión; pero en Yugoslavia las uniones carecen de poder para imponer determinada conducta colectiva, porque está de por medio el interés del Estado que las ha instituido como organismos voluntarios, pero sujetos al desarrollo político y económico del país; así es que la autogestión ha tenido que desenvolverse dentro de un marco político estatal. Las uniones que se han acogido al sistema no pueden actuar en oposición a las normas impuestas, pues su función no es tomar decisiones y resolver los problemas de producción, distribución, relaciones laborales, condiciones de trabajo, estándares de vida, etc. Estas decisiones las toman los consejos obreros y otros organismos. Sus facultades únicamente conciernen al proceso productivo y al logro de mayores beneficios patrimoniales que provengan del esfuerzo así organizado; y derivan de normas impuestas en la Constitución de 1974 y en la Ley de Asociaciones de 1976.

El Dr. Groznadic señala que la autogestión ha provocado algunos conflictos entre las uniones sindicales y los órganos directivos de varios consejos de fábrica. La causa de tales conflictos ha sido el diverso enfoque para

realizar el trabajo colectivo y para preservar la libertad de acción que les ha sido concedida dentro del orden económico general. Por fortuna estos conflictos se han solucionado y no han creado situaciones críticas de enfrentamiento entre trabajadores. Por esta razón el autor dedica gran parte de su estudio al análisis de los procedimientos empleados para resolverlos y a las reglas a que deben sujetarse los órganos jurisdiccionales, quienes deben castigar las infracciones a las leyes laborales y las violaciones en que pudieran incurrir cada grupo de trabajadores.

Examina finalmente lo que él llama *riesgos colectivos de la autogestión* en sus tratos con el comercio internacional, ya que Yugoslavia no es ajena a programas de inversión extranjera ni a cuestiones de transferencia de tecnología que hoy dominan la vida económica. Considera que aun cuando en los países que reciben capital extranjero a través de empresas transnacionales se establece cierta dependencia económica, la misma se presenta con diversos caracteres ya se trate de un sistema dual (empresas que actúan en el ámbito de una economía socialista) o empresas que lo hagan con autonomía. El problema que surge en estas últimas es con relación al trato que deben recibir los trabajadores, que han de ser igual en materia de condiciones de trabajo, para evitar competencias ruinosas con las empresas domésticas, en atención a los privilegios otorgados a las transnacionales, provenientes de la política de "*puertas abiertas*" puesto en ejercicio para atraer capitales extranjeros.

Yugoslavia ha aceptado correr los riesgos derivados del ingreso multinacional, con apoyo en los principios constitucionales que la rigen desde 1974. En primer lugar, tratándose del sistema de autogestión, lo ha sostenido en iguales términos en que opera en las empresas domésticas; en segundo lugar, ha fijado como tope mínimo para cualquier inversión la cantidad de cinco millones de dinares (el dinar se cotiza actualmente a razón de 19.50 por un dólar); y en tercer término, ha exigido una escala creciente de integración nacional en los productos que elaboren. Se ha impulsado la actividad de los trabajadores para que sean ellos mismos quienes propugnen por esa integración gradual.

Este sistema ha dado buenos resultados ya que en los últimos años ha existido una total cooperación de las transnacionales con las empresas del Estado en diferentes ramos; ha mejorado notablemente la posición de los negocios en los que se ha promovido el apoyo mutuo y se han compartido los riesgos de la producción mediante atractivas contrataciones. Para lograr estos resultados una legislación particular que se implantó el año de 1978, permitió la existencia de organismos de colaboración entre empresas y entre empresas y trabajadores que tengan a su cargo la provisión de recursos para intensificar la productividad, así como para atender conflictos

internos, procurando que sin menoscabo de sus "derechos inalienables" se establezcan relaciones cordiales que eviten huelgas o movimientos de inconformidad colectiva.

En las transnacionales no operan los consejos de fábricas a que hemos aludido y que son cuerpo importante en las empresas domésticas; pero sí están obligadas a aceptar sugerencias de los trabajadores, proposiciones en lo que atañe a reglas internas de trabajo y a dar la información que se les solicite. Se han permitido también las asociaciones empresariales con participación de directivos de los negocios multinacionales y de las empresas paraestatales. La finalidad que se persigue ha sido la realización de acciones conjuntas que tiendan al progreso industrial y comercial del país. Y un objetivo final que se ha logrado a través de la autogestión lo es el hecho de que tratándose de negocios subsidiarios de una empresa transnacional, las condiciones de trabajo han de ser iguales a las impuestas en la matriz. Tal es el panorama de la autogestión en Yugoslavia.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

KONDRATIEV, Vladimir, "Recursos y políticas de mano de obra en la República Socialista Soviética de Bielorrusia, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 4, octubre-diciembre de 1979, pp. 527-543.

Bielorrusia es un buen ejemplo de la forma como el empleo y la utilización de la mano de obra evolucionan en una sociedad socialista. En este artículo el autor pone de relieve algunos de los problemas que han sido objeto de especial preocupación en los últimos años en dicha República, y que se refieren a las coordenadas demográficas, el volumen y composición de la fuerza de trabajo y a la necesidad de lograr una utilización más racional y eficiente de la mano de obra. Bielorrusia ocupa en las repúblicas socialistas soviéticas el quinto lugar en cuanto a población y el sexto lugar por lo que hace a superficie territorial (nueve millones y medio de habitantes, asentados en doscientos siete mil kilómetros cuadrados). Los tres capítulos que integran este trabajo se analizan por separado.

#### I. LA SITUACIÓN DEMOGRÁFICA

a) *Tasa de crecimiento.* En los últimos quince años el crecimiento de la población en esta región de la Unión Soviética ha disminuido en forma notable hasta alcanzar un 0.5%. Factores de tal nivel demográfico son: en

primer lugar, la pérdida de vidas durante la segunda guerra mundial (dos millones seiscientos mil personas); los pobladores que están llegando actualmente a la edad adulta nacieron al iniciarse la década de los sesenta. En segundo término, la circunstancia de que las mujeres que nacieron en el periodo anterior a la guerra, han dejado de pertenecer a los grupos de edad más fecundos; si a ello se agrega que la fecundidad se ha visto reducida por la movilidad de la población, por una participación más acentuada de la mujer en la fuerza de trabajo, por más altos niveles de educación, cultura y bienestar; por disminución de la mortalidad infantil y por edad más tardía de matrimonio; se comprenderá mejor la causa de la disminución aludida. En tercer lugar, los grupos familiares predominantes únicamente tienen uno o dos hijos. El profesor Kondratiev cree que de continuar esta tendencia, a fines de siglo Bielorrusia verá disminuida la oferta de mano de obra.

b) *Estructura de la población por sexo y edad.* El envejecimiento de la población, por otro lado, ha sido resultado de los servicios médicos y la disminución de la mortalidad. Por grupos de edad, entre 1959 y 1974, el número de personas con sesenta años o más aumentó en 51.8%; al mismo tiempo se redujo la tasa de nacimientos un 15% respecto al último censo y la emigración ha drenado los grupos de edad más jóvenes. La estructura por sexo también preocupa a las autoridades. En 1959 los hombres y mujeres representaban 44.5% y 55.5% respectivamente; en 1978 las mujeres representaban el 53.6% del total de la población, con detrimento de los jóvenes que pudieran ingresar en la fuerza de trabajo.

c) *Migración rural urbana.* La fuerza de trabajo se había duplicado entre 1960 y 1975 tanto en la industria y la construcción como en la instrucción, la ciencia y la cultura. En la agricultura hubo una baja debido al avance tecnológico, que ha planteado problemas respecto a la reasignación de mano de obra rural; agravado esto con la concentración poblacional en las diez ciudades más importantes del territorio.

d) *Movimientos migratorios.* En la posguerra hubo una fuerte migración de retorno, pero en la década de los sesenta la emigración sumó más de un millón de personas. Este proceso fue el resultado de una reasignación planificada de mano de obra de grupos de edad jóvenes para contribuir al desarrollo de regiones orientales escasamente pobladas en la URSS. En los años recientes tal tipo de emigración ha declinado y en forma gradual va aumentando la migración interna, apreciándose de todos modos un retraso en el crecimiento demográfico.

e) *Necesidad de una política demográfica eficaz.* Para alentar los nacimientos se concede hoy a las trabajadoras una licencia de ciento doce días con remuneración completa, que cubre el periodo de parto y posparto.



También se les ha concedida una licencia de maternidad, parcialmente remunerada, hasta que el niño alcanza un año de edad. Se están construyendo asimismo guarderías y jardines de infancia para facilitarles la asistencia al trabajo.

Respecto a migraciones rural-urbanas, se realiza una distribución más equitativa de las industrias y al combinarse la agricultura con actividades industriales para crear complejos agro-industriales, se está evitando la expansión urbana. Se espera estabilizar en esta forma la relación entre la población urbana y rural en una proporción de 60 a 40% y mantener su flujo en un nivel de doscientas treinta mil personas durante el periodo de 1981-1985 y de ciento noventa mil personas en el quinquenio 1986-1990 en término promedio.

## II VOLUMEN Y COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

a) *Tendencias cuantitativas.* La población en edad de trabajar aumento 7.2% entre 1959 y 1970 y 7.6% entre 1970 y 1975. El promedio ha sido bajo debido a los pocos nacimientos habidos durante la inmediata posguerra y al fuerte aumento de personas que llegaron a la jubilación. En los años recientes ha aumentado ligeramente la proporción de personas en edad de trabajar, no siendo por tanto muy satisfactorias las perspectivas cuantitativas a largo plazo. A esta circunstancia se debe que en la actualidad se haya postergado la edad para obtener la jubilación y que se esté utilizando en mayor medida la mano de obra de las amas de casa y de los minusválidos; pero se estima por el autor, que por más útiles que puedan resultar estas fuentes adicionales de mano de obra, la contribución que aportarán a la industria, a la construcción y a la agricultura modernas, totalmente mecanizadas, será muy limitada.

b) *Aspectos cualitativos.* En materia sanitaria es posible utilizar diversos indicadores, como la longevidad, las tasas de mortalidad y estado de los servicios sanitarios, para apreciar la situación que guarda el problema. La edad promedio de vida es de 72 años en Bielorrusia actualmente. El número de médicos por cada diez mil habitantes es de 31.8%. Las tasas de mortalidad han descendido a 9 por cada mil habitantes. La instrucción general impartida en 7,977 planteles abarcaba para 1978 a un millón seiscientos dieciséis mil alumnos-estudiantes, siendo ciento sesenta y ocho mil los que recibían educación superior en treinta y un planteles. Se está encauzando a más alumnos para que terminada la enseñanza elemental de ocho años sea mayor el número de los que se inscriban en establecimientos especializados o escuelas profesionales (secundarias, politécnicos y universi-

dades); se ha previsto una matrícula de trescientos cuarenta mil estudiantes para el presente año.

c) *Escasez de mano de obra.* Para el profesor Kondratiev, por más eficaces que sean las medidas para mejorar el nivel cuantitativo y cualitativo de la fuerza de trabajo, la economía tanto de Bielorrusia como de la URSS en general, tropieza con una creciente escasez de mano de obra. La demanda adicional creada por un rápido y continuo desarrollo socioeconómico y cultural deja a la zaga la oferta. Parte de este fenómeno es el lento avance educativo, ya que pocos jóvenes que concluyen la enseñanza secundaria continúan en planteles superiores. De ahí los esfuerzos desplegados para idear métodos que permitan aumentar en todas las áreas productivas los recursos humanos y mejorarlos cualitativamente para hacer frente a las tareas actuales. Considera que la solución a este problema sólo se logrará mediante una distribución racional de las empresas, la oferta de vivienda, educación, servicios médicos y posibilidades culturales más amplias, particularmente en distritos que han requerido prioridad en el desarrollo industrial.

### III UTILIZACIÓN EFICAZ DE LA MANO DE OBRA

a) *Evolución del esquema de empleo.* En condiciones de pleno empleo se ha programado el aumento de la fuerza de trabajo asalariada a través de personas ocupadas en el hogar o en la agricultura individual subsidiaria, como ya se ha dicho, o transfiriendo a sectores no agrícolas a los miembros de granjas colectivas y sus familias; pero no obstante la oferta derivada de la productividad, es grave el agotamiento de la mano de obra a pesar de que el progreso tecnológico, la mecanización y la automatización, han reducido en algunas áreas las necesidades de personal.

b) *Principales cambios estructurales por sectores.* Las transferencias y cambios sectoriales de oferta y demanda de mano de obra, combinadas con los progresos económicos y sociales, han traído consigo importantes mutaciones en la estructura del empleo. Entre las causas de este otro fenómeno están el movimiento hacia otras esferas no productivas del empleo, como lo son los servicios asistenciales, la educación, la ciencia, la administración estatal, el transporte público y otros servicios ofrecidos a la población. En 1965 un 46.1% de la población trabajadora estaba ocupada en la agricultura, en 1975 esta proporción había disminuido a 31.3%. En el primero de los años citados 26.8% se encontraba ocupada en la industria y construcción, habiendo aumentado a 35%; un 6.3% de la población atendía en el primer año mencionado los transportes y ascendió a 7.4%; el 5.3% buscaba

ocupación en el comercio y servicios públicos técnicos o de distribución, hoy se emplea en estos ramos al 6.9%; la administración pública estatal (incluyendo servicios médicos, seguridad social, instrucción pública, actividades científicas, cooperativas, instituciones de crédito y seguros estatales) daba ocupación a 13.1% de la población, para 1975 la proporción había aumentado 16.4% y puede ser mayor al momento.

c) *Tendencias estructurales de la fuerza de trabajo por edad, sexo y aptitudes.* Más de la tercera parte de los trabajadores ocupados en Bielorrusia tiene menos de treinta años, siendo el 53% mujeres. El servicio de reclutamiento se realiza mediante servicios especiales de colocación en las ciudades, dándose especial atención a su vez, al empleo de los estudiantes que abandonan la escuela, a las amas de casa y a los jubilados, a quienes se coloca de preferencia en oficinas. También se está evitando que los trabajadores escojan ocupación a la ligera, a efecto de disminuir los cambios de empleo, que cada año iban en aumento.

Es de hacer notar que los niveles de aptitud de la masa trabajadora están lejos de satisfacer las necesidades del desarrollo y tampoco se ha adaptado al ritmo del progreso científico y técnico. El principal responsable parece ser el sistema de educación y formación escolar, las deficiencias de la orientación profesional impartida en las escuelas y la adaptación de personal a las complejidades de una labor calificada, que no ha encontrado para los jóvenes un proceso rápido de especialización y sin tropiezos. Otros problemas son: las pérdidas de tiempo de trabajo en las empresas; los suministros inadecuados de materiales; el mal funcionamiento de la maquinaria y equipo; una deficiente organización y administración del trabajo. Retrocesos similares son ocasionados por la movilidad de la mano de obra (anhelo de obtener mejores salarios de acuerdo con aptitudes reales); por la negativa de algunos trabajadores a realizar labores arduas y complicadas; por no aceptar la necesaria capacitación o adiestramiento; o por su predisposición psicológica a frecuentes cambios de domicilio y de lugar de trabajo (trescientas mil personas abandonan anualmente sus empleos).

d) *Insistencia en una acción integrada.* La necesidad de utilizar en forma más racional la mano de obra requiere de un esfuerzo constante e integrado. Con arreglo a los planes de desarrollo de la URSS y en virtud del actual décimo plan quinquenal (1976-1980) se ha procurado que la inversión de capital se haga en forma apropiada en industrias y servicios de consumo; se busca reducir los costos y la duración de la construcción; se amplían y modernizan las empresas existentes y se perfeccionan las actividades de investigación y desarrollo. Pero lo más importante, se otorga mayor remuneración a los trabajadores en proporciones antes no concedidas por el Estado; se han ampliado los incentivos morales y materiales; se

proporcionan mayor número y mejores viviendas cercanas a los lugares de trabajo y se han ampliado para la población en general los servicios culturales y deportivos en las propias empresas.

Se estima que con tales nuevas políticas existirán mejores empeños en la ocupación a todos los niveles de la vida activa. Para el autor ésta podrá ser la única solución para evitar graves dificultades provocadas por la inexorable baja en la mano de obra.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo Van der, "Consideraciones en torno a la representatividad sindical", *Revista de Ciencias Jurídicas*, Costa Rica, núm. 37, enero-abril 1979, pp. 95-136.

El pluralismo sindical es el supuesto básico en el ensayo de Van der Laet Echeverría. De él parte para llegar a la naturaleza de la representatividad sindical; a los criterios que brinda y a los procedimientos que se utilizan en el derecho comparado y, dentro de lo posible, a la jurisprudencia que se ha producido; finalmente, ya con tales elementos, pretende comentar la situación que se presenta en Costa Rica.

Antes de pasar a los criterios para determinar la representatividad, se ocupa el autor de la diferenciación entre ésta y la representación, que, por más sutil que parezca, tiene importancia funcional y teórica. Valiéndose de Mario Grandi, expresa que en la representación se da una sustitución legal de los miembros en el ejercicio de la actividad negocial; la representatividad, en cambio, no da origen a actos cuya eficacia jurídica recaiga en la esfera jurídica del representado, sino que consiste en atribuirle a una o más asociaciones sindicales el representar los intereses de todo un sector profesional, incluidos sus propios miembros.

El tema de la representatividad es de enorme importancia; en ocasiones es necesario determinar qué elementos y de qué entidades laborales deberán fungir como delegados y consejeros técnicos no gubernamentales ante órganos de cuerpos internacionales (la OIT, por ejemplo); quiénes serán representantes sindicales para el desempeño de cargos en organismos públicos (en Francia, las organizaciones profesionales participan en diferentes organismos de la Administración Pública; o a qué organización sindical corresponderá la titularidad y administración de las convenciones colectivas.

En forma ampliamente documentada, Van der Laet Echeverría se refiere a cada uno de los criterios o mecanismos que en la actualidad resultan más comunes, y no por eso menos discutibles. Ellos son: a) *el criterio de la mayor representatividad*, que al factor numérico de sus adherentes

amalgama otros aspectos de la vida sindical (Francia); b) *el criterio mayoritario*, que, como elemento básico, fundamental y único, para efectos de la determinación de la organización profesional más representativa, considera el número de trabajadores que la apoyan (Estados Unidos y Canadá); c) *el criterio de la representación unitaria integrada en proporción a los inscritos en los sindicatos*, que otorga la representatividad a todas las organizaciones profesionales presentes en un determinado ámbito en proporción al número de sus afiliados (Italia es el caso, aunque por falta de reglamentación de los artículos 39 y 40 constitucionales y debido a la sentencia de la Corte de Casación Sección Segunda Civil del 3 de noviembre de 1976, el sistema no ha operado satisfactoriamente).

No pueden ignorarse los problemas que presenta la determinación de la representatividad frente a la libertad e igualdad sindicales: si la designación del sindicato mayoritario queda a la apreciación subjetiva de los poderes públicos, la libertad sindical habrá desaparecido. En función de éste y otros peligros, el autor se pronuncia acorde con Georges Spyropoulos en el sentido de que no es suficiente que los criterios de selección estén señalados en las normas, sino que también es imprescindible que exista la posibilidad de impugnar la designación. Aunque el ordenamiento internacional prevé que la designación de los consejeros técnicos y de los delegados puede impugnarse ante la Comisión de Revisión de Poderes de la Organización Internacional del Trabajo, los sindicatos interesados no recurren a los procedimientos que les ofrece el ordenamiento jurídico y prefieren utilizar la acción directa con la finalidad de obtener por esta vía un resultado más rápido y satisfactorio.

Concluye Van der Laet Echeverría, después de un exhaustivo análisis nacional, con una proposición para Costa Rica, consistente en el establecimiento de la *representatividad* de las organizaciones sindicales siguiendo el *criterio mayoritario*, con ligeras modalidades; pues considera, por ejemplo, que en lo que se refiere al nombramiento de candidatos designados por las organizaciones sindicales de patronos y trabajadores para desempeñar cargos públicos, es importante establecer limitaciones a la discrecionalidad tan amplia que actualmente tiene el Poder Ejecutivo.

Loable propuesta para profundizar la participación en un país de ejemplo democracia. Costa Rica es una especie de oasis de convivencia dentro de un abanico que, partiendo del Cono Sur, las dictaduras pretenden transformar en asfixiante pinza de designios imperiales.

MAYER, Jean, "Regionalización de políticas de empleo en Europa occidental", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 4, octubre-diciembre de 1979, pp. 479-490.

Con motivo de la celebración de un seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo, que tuvo lugar en los días 6 a 8 de noviembre de 1978, el profesor Jean Mayer presentó este trabajo que publica la OIT, a efecto de ilustrar sobre el aumento del paro en Europa a partir de la recesión mundial de 1973. Para el autor el problema del desempleo, independientemente de la declinación que ha sufrido su ritmo de crecimiento (de 4.4% en 1970 a 2.3% en 1978), es debido a la desigualdad del ingreso *per cápita* a escala regional, que ha pasado a la proporción de 1 a 6 en los países miembros de la Comunidad Económica Europea; (CEE) así como al papel que representan en este deterioro, los planes a corto, mediano y largo plazo, destinados al crecimiento de las inversiones y el empleo; mismos que lejos de permitir un avance social han dejado estancadas y al margen del desarrollo a regiones enteras.

En efecto, hoy en día Irlanda, Dinamarca, la mitad meridional de Italia y partes del Reino Unido constituyen zonas críticas en el mapa del desempleo. La razón la ciñe el profesor Mayer a estas tres circunstancias: a la concentración del poderío económico; a la producción efectuada en el extranjero con fuertes inversiones en regiones más rezagadas; y a la mayor penetración de las empresas multinacionales, que imponen a los poderes públicos sus preferencias en cuanto al emplazamiento de sus instalaciones. El conflicto que con tal conducta se ha presentado, lo analiza en cinco secciones que trataremos de resumir en lo esencial.

#### ACENTUACIÓN DE DESEQUILIBRIOS REGIONALES

El Consejo de Europa preocupado por la penetración del capital norteamericano y las empresas multinacionales, que en la actualidad representa el 23% del Producto Nacional Bruto de la Comunidad, viene aplicando desde hace dos décadas un conjunto de políticas regionales que eviten la concentración de las inversiones hacia la corriente de comunicaciones del cuadrilátero privilegiado: París, Rotterdam, Londres y Ruhr. El panorama que ofrece esta concentración podría esquematizarse como sigue: "por un lado, un núcleo interdependiente de las actividades de los sectores industrial, servicios y cuaternario, centralizados en megalópolis o zonas muy urbanizadas y concentradas en manos del capital privado, en que las multinacionales desempeñan un papel cada vez más importante; por otro, una serie de

zonas periféricas, poco o nada articuladas con aquel núcleo y a menudo privadas de sus recursos humanos a causa de emigraciones masivas; reducidas a especializaciones primarias de carácter poco estructurado, con actividades fragmentadas que vegetan gracias al apoyo de los poderes públicos". Es decir, las economías regionales se encuentran aprisionadas entre la marginación impuesta por el juego de mercado y la insuficiencia de la acción estatal, con escasas oportunidades de un auténtico desarrollo. La fragmentación del territorio nacional en subconjuntos socioeconómicos que son distintos a las divisiones tradicionales de carácter administrativo, ha tomado impulso tanto dentro de una planificación global destinada a desagregarse en programas regionales (v.gr. Francia) como fuera de tal marco (Gran Bretaña, la República Federal de Alemania o Italia). Por el panorama que estas posiciones nacionales presentan, es por lo que la CEE busca en la actualidad salir al paso de problemas sociales considerados amenazantes para la prosperidad de cada país.

#### DE LA ZONA PROBLEMA A LA REGIÓN PLANIFICADA

La Comisión de la CEE clasifica en cuatro las situaciones que presenta el desarrollo regional europeo: a) zonas atrasadas de escaso desarrollo; b) mutaciones previsibles en zonas propensas al desequilibrio; c) reconversión de zonas industriales o agrícolas en decadencia; y d) problemas específicos de las regiones fronterizas. Para lograr su impulso ha propuesto la polarización económica, esto es, la concentración de la industria. Pero el autor considera que los problemas de desempleo o de pobreza en una región determinada "no pueden apoyarse en las nociones de polarización o de interacción en un espacio homogéneo y coherente". Es cierto que la división de un territorio en zonas con problemas a resolver, impide poner en marcha en cada una de ellas el motor del desarrollo (caso de las veintiséis zonas de Bélgica); pero tampoco la concentración masiva de inversiones en un solo punto, habida cuenta de la necesidad de disponer de las debidas infraestructuras industriales, puede absorber el desempleo regional o local.

En una región subdesarrollada que no disponga de una infraestructura social apropiada, la polarización no basta por sí sola si la inversión se concentra en ciertos sectores de vanguardia (industrias químicas y petroquímicas) con poca capacidad para crear puestos de trabajo que apenas ejerzan influencia sobre otras empresas locales más pequeñas. A tal tipo de complejos los denomina "catedrales en el desierto" y "monumentos industriales" porque mantienen más relaciones económicas con los centros ex-

teriores de aprovisionamiento, suministro, contratación de personal y toma de posiciones, que con su *hinterland* inmediato.

El caso de España confirma para él esta tesis: en Andalucía, por ejemplo, el aumento de empleo directo creado por los polos de desarrollo que se instalaron, apenas ha representado poco más de la mitad del aumento de las inversiones en un periodo de quince años; en cambio las franquicias fiscales concedidas a nuevas empresas en la zona de gran expansión industrial han permitido la introducción de producciones técnicas de fuerte coeficiente de capital y mucho más empleos. En Irlanda, por lo contrario, para frenar la despoblación se han creado puestos de trabajo en los propios condados, en nueve regiones con grandes posibilidades de polarización, equidistantes de las concentraciones excesivas y de la dispersión, que han transformado las cabezas de partido en centros de crecimiento; con estos resultados: aumentaron los puestos de trabajo en regiones y distritos; se dio preferencia a empresas que empleaban menos de cien trabajadores para que fueran redituables; se mejoró la estructura urbana y se crearon núcleos de población de tercera categoría en las zonas rurales circundantes.

#### EXPERIMENTOS DE FOMENTO DEL DESARROLLO REGIONAL DEL EMPLEO

Italia integró en el sur del país dos organismos estatales, el Instituto para la Reconstrucción Nacional y la Corporación Estatal de Hidrocarburos, para el establecimiento de nuevas empresas. Este proyecto llevó a grandes empresas privadas a instalar por su parte nuevas unidades de producción en el Mezzogiorno y mediante financiamiento oficial se han promovido multitud de pequeñas y medianas empresas locales, productoras o consumidoras, todas ellas promotoras de empleo.

En el Reino Unido se han puesto en práctica estímulos financieros a la inversión, al empleo y a la formación profesional, que han aumentado el nivel del empleo 12% más de lo que habría aumentado de no aplicarse tales medidas.

Suecia concedió préstamos y subvenciones al traslado de empresas; subvenciones al empleo y a la formación profesional "de la gran zona de ayuda" (norte del país), que ha hecho posible un aumento de 47% en el nivel de empleo industrial de esas empresas. Además, descentralizó la actividad burocrática de más de seis mil funcionarios, enviándolos a trece centros de población y para hacer atractivo el traslado redujo en un 35% el precio de los transportes terrestres y aéreos hacia esas zonas, reduciéndose asimismo el costo de las subsistencias.



En oposición a estos programas puestos en práctica con gran sentido social, las medidas disuasorias aplicadas en otros países para evitar la concentración industrial han tenido efectos negativos. Francia impuso sanciones a las empresas multinacionales que persistían en la aglomeración urbana parisiña y si bien es cierto que en un lapso de veinte años pudieron descentralizarse empresas que ocupaban a cerca de quinientos mil obreros, a la fecha se han vuelto a crear en París otras que ocupan ya a más de doscientos mil trabajadores.

#### ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA AYUDA DE LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA

Los primeros esfuerzos de la CEE en materia de política regional comunitaria parten del año 1975, fecha en que se constituyó el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Hasta ahora el importe global de los subsidios que ha otorgado es reducido y la ayuda que presta ha tenido limitaciones de carácter reglamentario, ya que su apoyo no puede exceder del 20% del valor de las iniciativas nacionales. Esta norma, unida al bajo nivel de las inversiones productivas de cada país, ha traído como resultado que sólo una tercera parte de los créditos concedidos se haya destinado a actividades industriales o de servicios.

La ayuda de la Comunidad tampoco ha contribuido a la creación de puestos de trabajo y ha llevado a una dispersión de los créditos entre innumerables programas que no han tenido aplicación tratándose de políticas regionales; porque siendo los gobiernos centrales los únicos interlocutores, han dejado escaso sitio a la iniciativa o acción ejecutiva de organismos regionales o locales, al igual que a las organizaciones representativas de patronos y trabajadores. Únicamente el Parlamento europeo, donde se debaten año con año las actividades del Fondo, está facultado para dar su opinión respecto de las acciones emprendidas por la Comisión de Bruselas, encargada de esta labor.

De integrarse España, Grecia y Portugal en la CEE es probable que se agraven las posibilidades de ofrecer al trabajador europeo nuevas oportunidades de empleo, ante el ejercicio de dos derechos comunitarios que sin duda se enfrentarán, el de la libre circulación de trabajadores y el de la promoción del desarrollo regional, pues habrá de integrarse a nuevos emigrantes y al mismo tiempo deberá estabilizarse en las regiones el estrato potencial más activo de su población, lo cual provocará fuerte oposición social.

## UN NUEVO ENFOQUE: REGIONALIZAR LAS NECESIDADES ESENCIALES

Ante el crecimiento de sectores poco propicios a la creación de puestos de trabajo y ante el temor de que el tipo de desarrollo que persigue la Comunidad pueda marginar a los tres países mediterráneos candidatos a la integración, la Conferencia Mundial del Empleo convocada por la OIT en 1976 adoptó un nuevo plan de acción en el que se acordó que todas las tácticas, políticas y planes de desarrollo deben aspirar, como objetivo primordial, a la promoción del empleo y a la satisfacción de las necesidades esenciales de la población, comprendidos aquellos bienes y servicios considerados de "primera necesidad de cara al consumo individual (alimentación, vivienda y vestido) y al colectivo (enseñanza, sanidad, transportes)". Este enfoque de las necesidades esenciales puede interesar a países que reúnan las siguientes características: importantes desequilibrios en materia de población y empleo; diferentes niveles de vida; notable subutilización de recursos naturales; intervención decisiva del Estado en materia de planificación; o alto grado de participación popular y descentralización administrativa.

La aplicación de criterios de localización geográfica tratándose de objetivos generales y sectoriales para la creación de puestos de trabajo, con atención preferente a satisfacer las necesidades esenciales, podrá en algunos países redistribuir territorialmente nuevos empleos, ya sea por regiones, por sectores o por ramas de actividades o de productos.

Del examen realizado, el profesor Mayer concluye con respecto a las políticas de empleo en la CEE, expresando que si bien es cierto los países europeos han visto aumentar su producto nacional bruto de manera bastante uniforme, no puede decirse otro tanto de las desigualdades regionales que han aumentado, abriendo mayor brecha entre las regiones más progresivas y las menos desarrolladas, provocando un grave desequilibrio interregional en cada una de ellas.

Por otra parte, la concentración espacial de la inversión pública en el corazón de la Europa altamente desarrollada, hace temer la marginación de los países mediterráneos, cuyas migraciones interregionales e internacionales, han frenado la implantación de nuevos polos industriales de desarrollo, escasamente creadores de empleo local.

Sólo la polarización de actividades a escala intermedia entre la macro y la micro región, o la organización de mercados de empleo que no exija excesiva movilidad de la mano de obra, pero en ambos casos con previo planteamiento de una estrategia de necesidades esenciales, ofrecerá una solución eficaz para el crecimiento conjunto del espacio nacional. Tal po-

drá ser el campo en el que puedan desenvolverse las políticas de empleo en la Europa occidental.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

MOMIGLIANO, Franco, "Democrazia industriale e democrazia economica.

Il ruolo dei sindacati e la partecipazione dei lavoratori al controllo o alla gestione delle imprese", *Rivista di Diritto del Lavoro*, año XXXI, núm. 1, enero-marzo de 1979, pp. 184-199.

Bajo el título anterior "Democracia industrial y democracia económica; el papel del sindicato y la participación de los trabajadores en el control o en la gestión de las empresas", el profesor de Derecho Laboral de la Universidad de Torino, Franco Momigliano, presentó este trabajo en la Convención Internacional sobre la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, que tuvo lugar en la propia ciudad de Torino, Italia, en marzo de 1979.

Para el autor la discusión que el sólo título del evento suscita, ha dado motivo a dos actitudes: una prácticamente de silencio, sin otorgarle importancia a la cuestión planteada; otra que ha despertado un viejo debate de las organizaciones de trabajadores, sobre el papel del sindicato frente a cualquiera de dichas perspectivas, la de control o la de participación en las negociaciones. De ahí que advierta desde el inicio de su exposición que su propósito es únicamente dilucidar el alcance y apoyo que ha tenido cada una de ellas y las posiciones empresariales en torno a la reacción social que han provocado los interesados en la materia.

Dentro de la posición de quienes han apoyado el primer planteamiento, o sea el control de la empresa por parte de los trabajadores, se ha partido de la siguiente premisa: si en la actualidad ha sido superada la fase en la cual el sindicato ha conquistado enorme poder dentro de la sociedad económica, estiman los partidarios de tal postura que ha llegado el momento de que adquiera mayor responsabilidad, sin que ello implique una pretensión de intervenir en la dirección de los negocios; su intervención sería a través de un Consejo de Empresas que no tendría a su cargo la dirección, sino únicamente participación en su política económica.

El profesor Momigliano no cree que la creación de un nuevo organismo como lo serían los consejos de empresas con participación sindical pueda ser la solución para una mejor posición de los trabajadores de las fábricas modernas, porque su actual complejidad; su funcionamiento técnico y el modo diferente de operación en cada una de ellas, producto de diversos factores no sólo económicos, sino comerciales o sociales; no les

permitiría un cabal conocimiento de su estructura o de la forma para mejor aprovechar los recursos de que se disponga. Pienso sin embargo, que las corrientes doctrinarias que imperan sobre la "cogestión de las empresas" está modificando su cuadro político y económico, ahora en condición de crisis, y ello permite prever que los sindicatos, independientemente de sus logros o reivindicaciones en las contrataciones colectivas, obtendrán algún ascendiente en la marcha económica de algunas negociaciones.

Sólo que para lograr esta participación, el sindicato deberá asumir nuevas características: primero, dar una nueva orientación a su organización interna, dirigiéndola hacia una auténtica política económica y hacia una política hacendaria a la vez, con bases micro y macroeconómicas que abarquen todos los aspectos de la ocupación; segundo, se habrá de modificar el sistema de negociación obrero-patronal mediante la moderación en los salarios, el ajuste en los niveles escalafonarios, una correcta distribución de categorías administrativas y el abandono del rendimiento parasitario que hoy se observa en los trabajadores; tercero, realizar investigaciones que impidan la desocupación; y cuarto, evitar que se exagere la tutela otorgada al trabajador. Lo anterior requiere de un comportamiento distinto al actual por parte del sindicato, con apoyo en una lógica reivindicatoria apropiada y con disposición a adoptar codecisiones cuya eficacia puedan afectar a algunos trabajadores. De la actitud que adopte para sostener su fuerza y cohesión colectiva frente a los problemas que puedan surgir; de la capacidad para su solución; de la permanente información de los conflictos internos y de la sensibilidad para no perder el apoyo de los agremiados en las negociaciones contractuales; dependerá el éxito de cualquier intervención en la empresa, de lograrse ésta.

A los sindicatos que han obtenido la cogestión en alguna forma, se les han presentado situaciones críticas que los han obligado a mantenerse en una posición equidistante entre el control y la contratación; esto es, la organización profesional para su existencia como tal, debe atender primordialmente las funciones que le dieron origen: proteger a sus socios; obtener mayores prestaciones; lograr la plena reivindicación de la clase trabajadora; exigir posiciones de avanzada dentro de la empresa, amén de otras de menor importancia. Integrado el sindicato a los órganos de control empresarial, o sea la cogestión, varias de estas funciones decrecen frente a las exigencias económicas destinadas a mantener el nivel de rentabilidad. Y es que el interés social en estos casos no puede ser independiente del interés económico y de la responsabilidad conjunta que se contrae para mantener un negocio en operación. Los sindicatos, entonces, deben adoptar sistemas o métodos que no choquen con las ventajas

obtenidas en la contratación colectiva; de ahí que se vean obligados a mantenerse en posiciones coherentes entre la participación que logren y las responsabilidades que han de asumir frente a sus propios agremiados.

Para el autor, tomando en cuenta la actual situación jurídica en Italia, no se puede permitir al sindicato que asuma un nuevo papel frente al que tradicionalmente ha tenido. Una modificación jurídica para otorgarle una mayor o menor oportunidad de renovación institucional que le permita en alguna forma el control de la empresa, sería de graves consecuencias para la política económica sustentada por el Estado; su papel debe concretarse a lograr, dentro de lo posible, reivindicaciones contractuales eficaces y positivas para sus miembros. Las innovaciones propuestas en el orden legislativo para lograr su gradual participación en la dirección empresarial, serían igualmente negativas, porque lo alejarían de su papel regulador de las condiciones laborales. Pero lo más importante: ¿Sería posible lograr inversiones productivas?, o ¿hasta qué extremo podría obtenerse una adecuada colaboración económica ya sea del Estado o de los particulares? Tales interrogantes lógicas, que surgen en toda democracia industrial cuando del examen que se hace de cualquiera de las posibilidades apuntadas se desprende su abierta oposición a los sistemas políticos y económicos, deben ser planteadas por los interesados, antes de incurrir en cualquier pretensión que a la postre les fuera reversible y perjudicial.

El compromiso actual aceptado por las organizaciones profesionales dentro de una democracia, se dirige hacia el proceso de un crecimiento económico de las naciones en cualquier órbita que se les ubique. Para lograrlo es indispensable: la inversión de capitales; el aumento de la base productiva para lograr mayor ocupación; reformas sociales adecuadas al régimen o sistema en que se sustente la economía; etc. Consecuente con tales finalidades ha de ser la posición que se adopte por el sindicato, ya sea la tradicional (reclamo de prestaciones, organización autónoma interna, libertad de asociación, etc.) o la que permita innovaciones que otorguen al trabajador un adecuado nivel de vida y mejores condiciones de trabajo para su subsistencia y la de su familia; pero sin una profunda alteración de las relaciones ya establecidas.

Cree el profesor Momigliano que en Italia se ha logrado una feliz instrumentación público-institucional, que contempla a la economía no sólo como el objetivo estructural de una coherente política industrial, sino como el instrumento fundamental de una administración de gobierno compartido. Se busca otorgarle al sindicato dentro de esta estructura un papel distinto, pero esto podrá ser posible hasta que sobrevenga un cambio en la institución política y partidaria, o cuando las organizaciones de trabajadores puedan modificar por su fuerza social los actuales cuadros políticos,

siempre que garanticen el funcionamiento de una eficiente instrumentación pública de política industrial, ya sea a través de una legislación que provea su gestión empresarial o de una real capacidad de intervención del Estado en el sistema de la contratación colectiva. De no presentarse cualquiera de estas situaciones lo único que podrá obtenerse conforme al orden jurídico que impera, será una mayor representación de los trabajadores en las grandes empresas; quizás su autogestión en las empresas medianas; o una confrontación más libre de los intereses obrero-patronales.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

VALTICOS, Nicolás, "Porvenir de las normas internacionales del trabajo," *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 4, octubre-diciembre 1979, pp. 445-464.

La idea de un derecho internacional del trabajo como disciplina jurídica autónoma ha venido cobrando fuerza en los últimos años, por estimarse que así como el lenguaje o el arte recogen las diversas manifestaciones de la vida social, el Derecho permanece en continua evolución y se ha transformado en el supremo ordenador de la conducta social, fortaleciendo nuevas relaciones entre los individuos y entre las naciones. Esta reflexión particular la hallamos confirmada en la lectura del trabajo presentado por el subdirector general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consejero para las normas internacionales en la materia, Nicolás Valticos, autor entre múltiples estudios que ha realizado de las obras tituladas "La O. I. T.: Cincuenta Años de Actividades Normativas" y "L'Organisation Internationale du Travail et les Pays en voie de développement: techniques d'élaboration et mise en oeuvre de normes universelles"; cuya contribución a la transformación del derecho internacional en el ámbito laboral ha sido de la mayor importancia.

El contenido del trabajo que reseñamos nos hace saber en principio, que desde la creación de la OIT hace sesenta y un años, se ha adoptado un amplio conjunto de normas, contenido en 153 convenios y 161 recomendaciones que han dado origen a miles de compromisos internacionales, con apoyo total de gobiernos, trabajadores y patronos de los Estados miembros, lo que constituye un éxito de grandes alcances si tomamos en consideración las actuales circunstancias de un mundo dividido y complejo, inundado de diversas orientaciones políticas e ideológicas.

La cuestión inicial planteada por el autor es la de si existe en realidad un futuro para las normas internacionales del trabajo, o si como se piensa

en algunos círculos de intelectuales y juristas, las mismas sólo constituyen un recurso anticuado e incluso una ilusión fundada en la doble utopía de la uniformidad del mundo y de la primacía del derecho, ya que con frecuencia se tropieza en su aplicación con dificultades debidas a la creciente diversidad de los Estados y a la falta de medios de acción directa, de los cuales no dispone la OIT para imponer su adopción.

La respuesta a dicho planteamiento se tuvo desde la consulta efectuada en la Conferencia de 1974, al adoptarse la conclusión de que "los convenios y las recomendaciones deberían seguir revistiendo un carácter universal y deberían tomar en cuenta las especiales necesidades de países que se hallan en diferentes etapas de desarrollo, mediante disposiciones pertinentes en estos instrumentos"; así como al implantarse en la Institución fórmulas de flexibilidad que han permitido conciliar el carácter universal de las normas con la diversidad de sus beneficiarios, máxime si se toma en cuenta la amplia gama de conflictos laborales y derechos humanos que actualmente existen.

Creemos en lo personal que los convenios internacionales del trabajo no pueden constituir un código preciso de competencia leal entre Estados, pero son en cambio un elemento esencial para toda tentativa de definición de normas equitativas de carácter laboral en las relaciones entre países desarrollados y países en vías de desarrollo, o para cualquier medida de integración regional.

Tres aspectos contempla el autor en la aplicación normativa del derecho internacional laboral, divididos en los siguientes capítulos:

#### I. EL CONTENIDO: ACTUALIZACIÓN DE LAS NORMAS Y NORMAS PARA EL FUTURO

El Consejo de Administración de la OIT al examinar el conjunto de textos ya aprobados y en vías de aprobación, los agrupó en cuatro categorías. La primera corresponde a los instrumentos cuya ratificación y aplicación conviene promover con prioridad; la segunda incluye los instrumentos que conviene revisar; en la tercera se incluyen los demás textos aprobados; y en la cuarta se enumeran cuestiones sobre las que precisa elaborar nuevos textos.

En conjunto, de 314 instrumentos adoptados, 78 convenios y 86 recomendaciones tienen carácter actual y prioritario, pues definen objetivos válidos sobre una base universal y han sido incorporados en las legislaciones nacionales. Las materias que comprenden son: la libertad sindical; la política sobre empleo; los contratos colectivos (con inclusión de la

conciliación y arbitraje voluntario en su clausulado; los reglamentos interiores y el examen de las reclamaciones); la inspección y administración del trabajo; la seguridad e higiene (particularmente normas sobre protección de la salud de los trabajadores y sobre los servicios de la medicina del trabajo); el trabajo de los menores y algunos campos de la seguridad social.

Se aceptó que treinta textos merecen revisión (16 convenios y 14 recomendaciones) y son aquellos que tratan de la terminación de la relación de trabajo; los relativos a la protección de la maternidad (incluyendo el carácter obligatorio del descanso después del parto y sobre las pausas de lactancia o labores nocturnas de las trabajadoras); las prestaciones de desempleo; la pensión a los migrantes y diversos textos sobre la gente de mar. Respecto de los textos clasificados como aquellos que no revisten carácter prioritario y que atañen a las relaciones obrero-patronales y suman 73 convenios y 81 recomendaciones, se estimó que siguen siendo válidos como objetivos transitorios para aquellos países que no pueden aspirar a órdenes normativos estrictos y por tanto deben quedar incluidos en las actividades de promoción de la OIT.

Por último, con relación a las cuestiones que pueden ser objeto de nuevos instrumentos quedó comprendida dentro del campo de la libertad sindical, la protección de los fondos y bienes sindicales contra la intervención de las autoridades públicas, incluida la inviolabilidad de los locales y la protección contra los actos de discriminación sindical. En igual condición quedaron los proyectos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en las ocupaciones, al igual que el problema de los trabajadores con responsabilidades familiares. En materia de política del empleo y desarrollo de los recursos humanos fueron agrupados los proyectos que competen a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico; y en materia de relaciones de trabajo, la negociación colectiva, varias cuestiones técnicas de seguridad e higiene en el trabajo, los subsidios familiares y la participación de los asegurados en la gestión de las instituciones de seguridad social.

## II. FORMA DE LAS NORMAS

El Consejo ha considerado conveniente la utilización de fórmulas de flexibilidad para asegurar que las normas persigan un objetivo realista. Para lograr lo anterior se propuso la posibilidad de que algunos países puedan aceptar sólo partes de un convenio o la posibilidad de excluir de su aplicación a determinados sectores de actividad, o categorías de trabajadores,



o zonas del país. Sobre el particular algunos Estados presentaron sugerencias: Canadá por ejemplo, propuso la posible ampliación de sistemas para la ratificación de ciertos instrumentos por etapas (primero determinadas industrias, más tarde industrias medianas y finalmente toda clase de talleres); propuso también la ampliación de protocolos a los convenios, a fin de adaptarlos a los cambios económicos o a las dificultades prácticas de aplicación. Suiza propuso que, siguiendo el contenido del artículo 33 de la Carta Social Europea, los compromisos contraídos respecto de algunas disposiciones se consideraran satisfechas si tales disposiciones se aplican a la mayoría de los trabajadores interesados por vía legislativa, mediante convenios colectivos o por otros medios. Otros países estimaron que deben adoptarse directrices menos formales, tales como reglamentos-tipo o repertorios de recomendaciones prácticas, cuya adopción garantice una participación tripartita.

### III. APLICACIÓN DE LAS NORMAS

Las normas internacionales del trabajo no constituyen una obra académica, ya que su objeto es promover un progreso efectivo y armónico de las legislaciones y prácticas nacionales. Su eficacia depende de que sean ampliamente conocidas en el mundo entero, tanto por los gobernantes como por las organizaciones profesionales y la opinión pública. Para ello se requiere: a) Una amplia difusión de ellas; b) La inmediata ratificación de los convenios; y c) un control para su eficaz aplicación.

Dentro de lo primero la OIT ha recordado a los gobiernos su obligación de someter los convenios y recomendaciones a la aprobación de las autoridades competentes (normalmente el órgano legislativo) y la conveniencia de publicar los textos correspondientes, agregando los comentarios y notas insertas en los proyectos de las comisiones competentes de la Conferencia. Pero independientemente de esta acción la Oficina Internacional del Trabajo (órgano de la OIT) debe publicar estudios relacionados con algunos instrumentos, basándose en las memorias pedidas a los gobiernos de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la propia Organización, así como en los estudios generales que efectúa la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Además, en la Revista Internacional del Trabajo se publican artículos que describen la influencia de conjunto de los convenios y recomendaciones en diversos países.

Con relación a lo segundo, la ratificación de los convenios incluye el compromiso formal por parte de los Estados Miembros, de darles efecto en el plano nacional. Los resultados han sido halagüeños ya que para julio

de 1979 el total de ratificaciones a instrumentos provenientes de la OIT superaba las 4,700 y procedían de 139 Estados, la mayor parte países en vías de desarrollo. En igualmente significativo que los convenios que se refieren más de cerca a derechos humanos fundamentales, han sido objeto del mayor número de ratificaciones (más de 100 por término medio), por lo que se espera que el movimiento prosiga, aunque con altibajos. Conviene aclarar, sin embargo, que la ratificación no garantiza por sí sola la aplicación de los convenios; de ahí que se haya establecido un complejo sistema de control.

El procedimiento para lograr dicho control varía según el tipo de quejas que se reciben en la OIT— A tales controles los denomina la Organización “métodos de diplomacia discreta” y se han puesto en aplicación, por ejemplo, en España el año de 1969 con motivo de la verticalidad sindical, y en Israel los años de 1978 y 1979 al sobrevenir la ocupación de los territorios árabes. Las quejas son turnadas a la Comisión Tripartita de Encuestas, encargada de fundamentar el derecho y apreciar la congruencia de las situaciones nacionales con las normas internacionales. Su principio fundamental consiste en “dar pruebas de imparcialidad y objetividad, así como cumplir sus tareas de manera independiente en relación con los Estados miembros, evaluado las normas de aplicación de manera uniforme”. Este sistema ha demostrado notable eficacia y son ya 150 países los que han adoptado las medidas recomendadas por los órganos de control. Los resultados no han sido uniformes porque en algunas materias vinculadas a la estructura de un Estado o a intereses políticos vitales, se han introducido modificaciones substanciales en la legislación; pero ha sido loable, a pesar de ello, que es mínima la resistencia de las soberanías estatales en materia de normas internacionales de trabajo.

El proyecto de resolución de cualquier conflicto debe pasar a la Conferencia, la que adopta o rechaza las propuestas de la comisión tripartita. En caso de cierta importancia o en los considerados “graves” la Conferencia, para ilustrar su criterio, “realiza contactos directos o emplea métodos que han superado más de un callejón sin salida, que han disipado malas interpretaciones y que a menudo han resuelto añejas dificultades. En otros se han aplicado medidas de información y de formación destinadas a la protección de las organizaciones profesionales, exigiéndose en el plano nacional una cooperación más sistemática entre esas organizaciones y los gobiernos de sus países, como consecuencia de la adopción, en 1975, del convenio número 144, que prevé en este campo consultas tripartitas a escala nacional”. Gracias a estos métodos los órganos de control jurídico de la OIT han mantenido su independencia, han asegurado su integridad y han evitado la politización.

Hoy en día el porvenir de las normas internacionales del trabajo rebasa el ámbito de problemas exclusivamente laborales. Pues afectan a otras cuestiones de orden general, como las libertades públicas (que condicionan los derechos sindicales) y la economía (factor esencial del empleo y de las condiciones de trabajo). Por este motivo ha sido satisfactorio para la Organización que normas de carácter laboral hayan sido adoptadas en las Naciones Unidas y que en diversos organismos regionales, principalmente europeos, la OIT esté llamada a desempeñar un papel de creciente importancia, como ha sucedido con la aplicación de sus textos en la Carta Social Europea, en el Código Europeo de Seguridad Pública y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. También se ha requerido su concurso para la aplicación de disposiciones del pacto internacional de derechos civiles y políticos. Y es que la coordinación de normas internacionales aplicadas a distintos campos de actividad social, no sólo es conveniente en asuntos que se refieren a las mismas cuestiones, sino indispensable, porque evita enojosas confusiones y contradicciones.

La conclusión a que llega el autor es la siguiente: La OIT dispone ya de "un corpus de normas modernizado y de un programa de revisión de normas anticuadas y de adopción de nuevas normas, que la llevará más allá del horizonte del año 2000. Adaptadas al cambio estas normas, gracias a las diversas fórmulas de flexibilidad ideadas, podrán hacer frente a la diversidad de la situación en cada país... ofrecerán un cuadro siempre actual para la colaboración de sus políticas y programas, tanto en actividades relacionadas con las normas como en otros programas de cooperación técnica en los que, en ciertos sectores, las normas permiten definir los objetivos de un proyecto y deducir las grandes líneas de su realización... Por último, el sistema de control que se ha creado y que combina una amplia gama de métodos, podrá contribuir a que esas normas se conviertan progresivamente en realidad en la vida cotidiana de los hombres... El resultado final dependerá del espíritu que anime su funcionamiento".

Es de esperarse que los Estados en lo individual y la comunidad internacional en su conjunto, tomen cada vez más conciencia de su interés colectivo, no solamente en la paz entre los países, sino también en la justicia, en el bienestar y en la libertad de los hombres.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

ses", *The American Journal of Comparative Law*, vol. 28, núm. 1, invierno de 1980, pp. 77-93.

El estudio que se reseña fue presentado por su autor en un Seminario de Derecho del Trabajo que tuvo lugar en la Universidad de California, en la Ciudad de Berkeley, el año de 1978. El Dr. Wiedemann es profesor de la materia y actualmente dirige el Instituto de Trabajo y Economía de la Universidad de Colonia, en la República de Alemania Occidental. Los antecedentes a que hace referencia y que le indujeron a preparar este trabajo, se contraen a la oposición que tuvo la ley que implantó en dicho país la cogestión empresarial con fecha 4 de mayo de 1976; que impugnaron nueve compañías manufactureras y veintinueve organizaciones de trabajadores, según nos indica, por estimarla inconstitucional en los capítulos destinados a la obligación de integrar en las empresas un cuerpo supervisor con igual número de representantes de los accionistas y de los trabajadores.

Se dijo en las reclamaciones interpuestas, que establecer la cogestión en la forma reglamentada por la legislación, afectaba intereses de ambas partes; de los trabajadores porque se les imponía una intervención en las empresas que no habían solicitado y con cuyo contenido no eran conformes; por parte de los empresarios porque a su juicio la ley violaba garantías de propiedad, de profesión, de libre asociación y de libertad económica.

Los sindicatos vieron un peligro en esta participación, en primer lugar, porque se estructuraba un organismo híbrido con intereses encontrados; en segundo término, porque alteraba la naturaleza de la asociación profesional, cuya finalidad es luchar por mejores salarios y mejores prestaciones, sin adquirir otra responsabilidad dentro de las negociaciones; en tercer lugar, porque podría afectarse la negociación colectiva al permitir que un grupo de sus miembros adquiriesen una participación elitista como lo sería su actuación en un cuerpo que atendería cuestiones que atañen a la dirección empresarial.

No obstante los anteriores argumentos, la Corte Constitucional de Alemania Occidental se pronunció a favor del decreto que permitió la cogestión en las grandes empresas germanas, garantizando la participación de los trabajadores en algunas decisiones de supervisión administrativa y estableciendo la obligatoriedad de los consejos de fábrica. Se trata de un nuevo experimento en la materia laboral que se inició desde el año de 1976 y que en la actualidad tiene aplicación en cerca de 450 negocios, en cada uno de los cuales se da empleo a más de dos mil trabajadores, excluyéndose a las compañías de seguros, a las editoriales, a los negocios de

radio y televisión, a los centros educativos y a las iglesias o asociaciones de beneficencia.

Esta participación, que no comprende a los órganos de dirección en forma alguna, es proporcional. Del número de representantes que se designan en cada empresa, la mitad son nombrados por los accionistas y la otra mitad por los trabajadores, pudiendo participar en dicha representación dos o tres delegados sindicales e igualmente empleados de confianza, quienes integrarán el consejo, cuyas funciones explicaremos más adelante. La presidencia de este consejo debe elegirse por mayoría y puede darse el caso de que haya empate en el momento de la votación. De ocurrir esto se convocará a una nueva elección a efecto de que durante el periodo que transcurra puedan ponerse de acuerdo las representaciones. Como la presidencia carece de doble voto en las decisiones y solamente se elige para dirigir las reuniones del consejo, la designación de la persona de uno u otro grupo no tiene legalmente ninguna trascendencia.

Desde la Constitución de 1972 se había prescrito que en todos los establecimientos fabriles debía ser electo un consejo de fábrica en el que participaran no menos de cinco personas empleadas en ellos, seleccionadas por rigurosa votación mayoritaria de todos los trabajadores. En esa ocasión no se incluyeron socios ejecutivos o accionistas, porque lo único que se quería es que los trabajadores adquiriesen algunas responsabilidades en el desarrollo de la negociación a través de las recisiones que el consejo tomase de acuerdo con los directores. El objetivo en el fondo era mantener a los obreros al tanto de los problemas económicos de las empresas e imponer a los sindicatos determinadas responsabilidades colectivas. Pero en virtud de que en muchas empresas no se formaron tales consejos por falta de interés de los trabajadores, ya que la propia Constitución admitió que en aquellos lugares donde no se integraron, podían celebrarse convenios cuando fuese necesario, fijando obligaciones concretas, debiendo ser estrictamente cumplidos los acuerdos que se tomaran; el gobierno al presentarse la crisis laboral durante la recesión de los años de 1973 y 1974, se vio precisado a promulgar su formación por decreto en 1976, con carácter bilateral.

En la actualidad estos consejos, aparte de su función de vigilancia de la economía de las empresas, son los encargados de comunicar a los trabajadores los casos de separaciones temporales o definitivas por agotamiento de la materia prima o por exceso de producción y deben ser escuchados antes de proceder a cualquier desempleo colectivo. Además, pueden intervenir en algunos conflictos y oponerse a despidos individuales que estimen no justificados, obligando al empresario a que el trabajador continúe prestando servicios entre tanto se resuelve por los tribunales competentes la

causal en que se pretenda apoyar tal despido. Asimismo tienen facultad para intervenir en cuestiones reglamentarias y pedir la modificación o sustitución de medidas contrarias al orden interno en lo que al trabajo corresponda o a la higiene y seguridad de los talleres.

De presentarse algún conflicto pueden elevar sus quejas ante un comité de conciliación que atiende todos los problemas sociales que atañen a los trabajadores y que pueden dictar resoluciones, siempre que éstas no afecten el interés patrimonial de las empresas o constituyan gravámenes que no puedan solventar; en otras palabras, no tratándose de revisión de salarios, de aumento en las prestaciones o de pagos específicos, sino de meras cuestiones de disciplina interna o de carácter técnico, las decisiones que adopten deben ser cumplidas, por ser ésta una de las funciones primordiales de la cogestión. Cabe aclarar sin embargo, que las acciones colectivas que intentan los sindicatos no forman parte de las cuestiones que deben resolver estos órganos de cogestión, ya que ello entra en la actuación propia de las organizaciones profesionales, que según sea su poder o influencia, les permite negociar en forma independiente o por medio de los tribunales especiales, conflictos de mayor gravedad.

¿Cuál ha sido el impacto de su formación? El sector patronal estima que la cogestión tal y como ha sido impuesta, viola la garantía de asociación y de coalición consagrada por el artículo 9o. párrafo tercero de la Constitución alemana, pues se obliga a los accionistas de una empresa a integrar un organismo colegiado que no desean y que es ajeno a sus intereses. Las autoridades judiciales han opinado al respecto que la creación de estos consejos forma parte de una *filosofía social* que se contempla en el artículo 20 de la propia Constitución. Contra este argumento dicho sector ha insitado en que ello resulta inexacto porque los problemas laborales de carácter económico jamás podrán tener una aceptable solución, debido a que el gobierno insiste en un procedimiento de discusión en el que los líderes de los sindicatos no quieren participar y mucho menos desean cooperar en la resolución de cuestiones de tal índole. La cogestión indican, es imposible en esas condiciones y de darse en alguna forma, será para plantear más exigencias o para cerrar puertas a una adecuada negociación.

La Corte Constitucional no ha encontrado fundados ninguno de los argumentos esgrimidos. Se ha dicho por ella que al dar participación directa a los accionistas en cualquier empresa que lo requiera, está salvaguardando el interés patrimonial de la misma y por tanto son los interesados, a través de su representación en los consejos, quienes realmente pueden fijar los extremos de la cogestión. La reclamación, conforme a su criterio, sólo podría ser procedente si se afectaran derechos individuales de naturaleza civil; porque la cogestión tampoco afecta a la garantía de propiedad,

si se toma en cuenta que tal institución debe estar orientada actualmente a realizar una función social; aparte el hecho de que su ejercicio hoy en día está regido por intereses colectivos tan respetables como los del individuo.

Considera además el Alto Tribunal germano que los efectos legales de la coestión son de mínima importancia frente a la función supervisora asignada a los consejos. En rigor, los de mayor peligro, se reducen a evitar excesos en que puedan incurrir los ejecutivos y tal actitud no sólo beneficia a los trabajadores sino a los propios accionistas, quienes de común acuerdo pueden poner un límite a cualquier acto de administración que lesione el destino de la empresa.

En cuanto al problema presentado por los representantes de los trabajadores en el sentido de que se coarta su derecho de contratación y de negociación, el planteamiento es inexacto. El decreto de ningún modo coarta la defensa de los intereses de sus agremiados, porque a lo más que puede llegarse en la coestión, será a la no aceptación de cualquier propuesta, sea o no benéfica; si es dura la línea sindical es indiscutible que la interacción patronal no podrá aminorarla y mucho menos liquidarla. La situación más grave que pudiera presentarse, la huelga, lejos de afectar su derecho a realizarla, puede reforzarlo, ya que la representación obrera podrá advertir las señales de fracaso o éxito de su planteamiento, por la participación que ostenta dentro de los consejos, en los que obligadamente se examina la posición patrimonial y administrativa de un negocio. Por otra parte, recuérdese que la disposición legal está destinada sólo a las grandes empresas, en donde los efectos de una suspensión del trabajo son de funestas consecuencias.

A la pregunta que se le ha hecho al autor sobre si esta solución legislativa puede o no tener un impacto desfavorable en la Comunidad Europea, contesta en un capítulo final de su estudio, que es muy corto el periodo de aplicación del decreto respectivo para ofrecer cualquier resultado. En la actualidad son los organismos profesionales los que están intercambiando experiencias para decir su última palabra; por ahora el único provecho que han obtenido y que es de gran importancia, ha sido evitar el desempleo masivo y lograr sobre el particular una más saludable y eficaz negociación. Para el doctor Wiedemann esto representa un cambio estructural que debe ser alentado.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

*Rivista di Diritto del Lavoro*, año XXXI, núm. 1, enero-marzo de 1979, pp. 121-183.

El tema del pago de una "indemnización a la ancianidad" o a la vejez como expresamos nosotros, presenta serias dificultades de análisis y de reconstrucción sistemática y normativa en el derecho laboral, pues viniendo éste de tres fuentes (legislativa, jurisprudencial contractual) no ha logrado hasta el momento una sistematización definitiva y en consecuencia tampoco ha sido posible legislar correctamente sobre la materia. Puede decirse por ello que su valor se encuentra demeritado como institución jurídica

Con apoyo en este planteamiento, el profesor Zangari, de la Universidad de Siena, Italia, nos introduce en un problema más de naturaleza social que legal, que aún no se resuelve en algunos países, y en otros como el nuestro, ni siquiera se intenta. Efectivamente, el derecho al pago de una indemnización por vejez, distinto desde luego de lo que nosotros llamamos pensión jubilatoria, se ha aceptado en la mayor parte de las legislaciones europeas, en las que sólo difiere el "quantum" o monto del pago que pueda corresponder al trabajador que durante determinado lapso de su vida ha prestado servicios ininterumpidos a un patrón. La cuestión fue planteada por primera vez en Italia con motivo de la vigencia del Decreto núm. 12 de fecha primero de febrero de mil novecientos setenta y siete, en ocasión del establecimiento de bases para las cuales ha de determinarse al cálculo del que procede partir para otorgar este beneficio, de acuerdo como dice la disposición legal, en la última retribución percibida por el trabajador; cuestión que hasta ahora no ha encontrado una aceptable solución en ese país, ya que la Corte Constitucional italiana al pronunciarse respecto al planteamiento de ilegitimidad del susodicho decreto, formulado por sectores interesados que se han opuesto a su vigencia, si bien es cierto que no lo ha declarado inconstitucional, ha aceptado en cambio la posibilidad de ajustar la indemnización de vejez a cantidades menos elevadas que las consignadas en su texto.

El autor estima que con esta solución la institución jurídica ha resultado notablemente modificada, pues los efectos de la misma se han traducido en una disminución de los pagos respectivos y en un cumplimiento incompleto de la ley. Por otra parte, los sindicatos han mostrado una total oposición al criterio de la Corte y los líderes de la izquierda, en particular el propio Berlinguer, consideran que la modificación o disminución del mecanismo retributivo de la prestación aludida, es contraria al espíritu de la disposición legal; provocándose con ello una discusión ideológico-política de graves consecuencias sociales, que obliga a una redefinición jurídica o



a una sustancial reforma. A su vez, los sectores industriales han cuestionado la aplicación de la norma, considerando onerosa para la nación la indemnización y solicitando que sea abolida o que se le sustituya cuando menos por otro tipo de institución con iguales alcances, de inferior costo.

Un examen comparativo del ordenamiento italiano con la legislación internacional del trabajo puede dar respuesta a las contradicciones expuestas y permitirá llegar a la solución correcta en cualquiera de los sentidos apuntados. Sobre el particular el profesor Zangari advierte que no tratará de hacer en el estudio que presenta, un análisis de derecho comparado, sino que se limitará a hacer ver que cualquier iniciativa tendiente a una reforma legislativa de la institución, podría acarrear el descontento general. Apoya su afirmación en la experiencia derivada de problemas similares que se presentaron en los Estados Unidos y en Alemania Occidental cuando se impuso un sistema compensatorio del trabajo de los ancianos; porque si bien es cierto que este derecho responde a la exigencia de tutelar una situación especial de naturaleza nacional, cual es la de asegurar el futuro incierto e imprevisible de la clase trabajadora; su imposición no ha sido bien aceptada por patronos y trabajadores, ya que los primeros la han calificado de extrajurídica y los segundos de deficiente por haberla establecido en dichos países con carácter voluntario. Ordenamientos de Japón, Australia, Nueva Zelandia y América Latina que han pretendido aplicar la indemnización a la vejez han resentido idéntica oposición.

Veamos en síntesis el problema. La antigüedad en el trabajo o en cualquier tipo de servicio individual, constituye por sí sola un derecho de preferencia y de mejoramiento económico; representa un bien autónomo y típicamente tutelado como tal en cualquier institución jurídica, a la par representa un beneficio patrimonial para el trabajador. De este reconocimiento debe partir el derecho a una indemnización de vejez como lo han reconocido algunas legislaciones. Varía de país a país la forma de pago, su monto u otras características. Adopta diversas denominaciones: pensión de vejez en Latinoamérica; "severance pay" en los países de la Commonwealth; "auxilio de cesantía", etc.; pero el principio es idéntico, proteger a la persona que ha dedicado su vida a una determinada actividad productiva o de otra índole durante un periodo determinado también y que ya no tendrá ingresos en igual proporción a los que derivaban de su salario.

En Italia se ha calificado esta protección de "tutela excesiva" del trabajador. Se acepta su necesidad por la clase patronal, pero sostiene que debe ser regulada para otorgarse en forma voluntaria y sin consignarse en las contrataciones colectivas, en tanto su aplicación depende de las condiciones económicas de cada empresa. El autor estima inadecuado este criterio porque el derecho de indemnización a la vejez parte de supuestos distintos al

del otorgamiento de una pensión o de una prima de antigüedad. Así lo han entendido los legisladores europeos y extraeuropeos, para quienes el único cambio que se observa en sus leyes, es la forma de reglamentación de tal derecho o su compensación con beneficios económicos que no se contemplan en el contexto italiano. La comunidad europea, por ejemplo, "liga la institución de la antigüedad a la normativa general de los contratos colectivos o individuales y ha sido condicionada a la legislación de la seguridad social. Así se desprende de la resolución de Bruselas en la que se dijo que la prima de vejez constituye hoy en día un derecho comunitario y su regulación debe ser inscrita en el Derecho del Trabajo, independientemente del tratamiento económico que se dé al pago respectivo". El impacto que pueda alcanzar en la relación laboral, es argumento que no amerita un análisis profundo. Tampoco puede calificarse la solución jurídica de "falso problema" o "falso objetivo" puesto que la misma es de tipo económico-político y debe incluirse en el costo general de la mano de obra y ha de satisfacerse conforme a un criterio de justicia distributiva y no de imposición legal.

A continuación el profesor Zangari hace un amplio análisis histórico de la posición italiana, que hace partir de las corporaciones medievales (en particular las de Florencia) y que va clasificando hasta llegar al año de 1919 en que aparece la institución en el derecho civil, con carácter privado y que se reglamenta en la llamada "Ley Orlando" de 1924 en favor del obrero antiguo. En esa ley se le denominó "indemnización de licenciamiento" (o de separación como diríamos nosotros), pero no se le dio el atributo de indemnización de vejez. Con tal denominación se le encuentra hasta 1942, en que el derecho de la clase trabajadora se consolida a través de la contratación colectiva corporativa. En 1966 se fija su obligatoriedad en cualquier caso de terminación de la relación de trabajo bajo condiciones particulares de la persona beneficiada. La Corte Constitucional decretó en el año de 1968 que este derecho no podría ejercerse en el caso del cierre de una empresa por incosteabilidad. La jurisprudencia posterior otorgó al pago de una "pensión jubilatoria" propiamente dicha "un valor retributivo" que no puede denegarse porque representa una categoría lógica aceptable en cualquier caso de separación del trabajador".

La problemática jurisprudencial en Italia la han centrado los juristas actualmente, respecto del momento en que nace o se adquiere el derecho. El motivo ha sido que la Corte Constitucional ha resuelto los casos presentados con criterios diversos y en atención más a las diferentes motivaciones que dan origen al pago de la indemnización, que a la interpretación de la norma. El profesor Zangari formula en esta parte de su trabajo una amplia gama de consideraciones técnico-jurídicas para reforzar su conclusión

de que la cuestión de la indemnización de vejez ha sido contemplada a través del prisma económico y no al que corresponde al derecho laboral. Se opone a la tesis que la estima como "una retribución diferida" y no como "una cuota complementaria". En otras palabras y para nuestro particular entendimiento, la pensión de vejez no constituye un pago que pueda hacerse sólo si concurren determinadas circunstancias, sino que debe considerársele una prestación adicional derivada de la relación de trabajo y en consecuencia como un derecho irrenunciable.

Las conclusiones del autor podríamos resumirlas así: I. La indemnización por vejez, conforme aplicaciones de varios países, puede otorgarse después de un mínimo racional de años de servicios. Con el objeto de cohesitar esta regla con el criterio predominante en la Corte Constitucional de Italia, propone que podría otorgarse después de veinte años de servicios ininterrumpidos. II. Para calcularla deberá tomarse como base "la última retribución" (último salario) percibida por el trabajador, a razón del importe de una mensualidad por determinado número de años de servicios, conforme a una escala que habrá de variar según el tiempo de duración en el trabajo (propone el importe de un mes de salario por cada dos años de servicios). III. Esta última regla puede admitir excepciones si se toma en cuenta el alto nivel de sueldo que reciba un trabajador, casos en los que podrá fijarse un máximo, "ya que de otra manera, según sugiere, podría convertirse en una verdadera lotería". IV. Conviene dar "vida a un tratamiento diferenciado acorde con la situación y estabilidad de un trabajador dentro de la empresa". Esto es, al trabajador que durante un largo periodo haya dependido en forma total de una empresa y que el retirarse carece de otros medios para subsistir, pueden ofrecérsele como ocurre en Brasil, diversas opciones para retribuir su antigüedad. V. También requiere un trato distinto el trabajador que voluntariamente se retira antes de cumplir un periodo mínimo. Aquí sí debe aplicarse, según él, "el llamado licenciamiento o pago opcional que se aplica en la comunidad europea". VI. El pago de la indemnización de vejez debe hacerse con base en un cálculo justo. Puede partirse de un término mínimo de duración en el trabajo y limitarlo a un máximo. VII. Dentro de esta gama de hipótesis podría aceptarse el pago de la indemnización por medio de convenio, pero piensa el autor que un sistema de tal índole "podría constituir un abuso de tutela legal" de ningún modo recomendable, porque el trabajador perdería en la transacción parte de su antigüedad.

La reforma que propone debe tener para él eficacia retroactiva, "para que el trabajador obtenga el beneficio económico aun antes del cese de la relación de trabajo y del momento en que podrá exigir el crédito en su calidad de titular de una expectativa de derecho". De implantarse un nuevo

sistema habrán de tomarse en consideración situaciones específicas que eviten problemas patrimoniales derivados de las empresas con numeroso personal. También tendrán que tomarse en cuenta los casos en que los contratos de trabajo otorguen la indemnización en mayor o menor grado, para no afectarlos. Lo importante en suma será que bajo cualquier reglamentación que se adopte, se garantice al trabajador el derecho a la indemnización de vejez.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

### DERECHO PROCESAL

FRAGOSO, Heleno Claudio, "La protection des droits de l'homme dans la procédure pénale", *Revue Internationale de Droit Pénal*, Pau, Francia, año 49, núm. 3, tercer trimestre de 1978, pp. 62-77.

Esta valiente ponencia-denuncia sobre la protección de los derechos humanos en el procedimiento penal brasileño, elaborada por la sección brasileña de la Asociación Internacional de Derecho Penal, y presentada también en el Coloquio preparatorio efectuado en Viena del 29 al 31 de marzo de 1978 con miras a la celebración del XII Congreso Internacional de Derecho Penal, que tuvo lugar en Hamburgo en 1979, pone de manifiesto los graves riesgos y, de hecho, las reiteradas violaciones de los derechos humanos a que da lugar el procedimiento penal brasileño, cuya fase preparatoria tiene como principal, y más bien único, instrumento, la indagación policiaca, trátese del procedimiento penal ordinario, del militar o del político.

En efecto, se señala, puesto que el fin esencial de dicha indagación policiaca es el de dotar al organismo acusatorio de todos aquellos medios eficaces para perseguir judicialmente al inculcado, éste se ve tratado como simple objeto de un procedimiento en que priva el interés represivo del Estado, y no como sujeto de un proceso regido por los principios del contradictorio y de la libertad de defensa. Ésta, si bien consagrada como garantía constitucional, no se ejerce sino después de la apertura del proceso penal, es decir, a partir de la acusación ante un tribunal. Aún más, la misma elección de los medios para llevar a cabo la investigación, se deja a la entera discreción de las autoridades encargadas de la indagación policiaca. Así, la ley otorga a éstas incluso facultades coercitivas que van desde la comparecencia forzosa del inculcado y los testigos, pasando por la confiscación de todos aquellos objetos presumiblemente relacionados con el delito, hasta, especialmente en las indagaciones policiacas por delitos militares