

NUEVOS RASGOS DE LA CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

I

La Ley II de 1967 que promulga el Código del Trabajo, entró en vigor el 1º de enero de 1968, quedando derogado el antiguo Código de la materia.

El progreso realizado en el curso de los dieciséis años que transcurrieron desde la promulgación del antiguo Código del Trabajo, ha demostrado la necesidad de una nueva codificación del derecho del trabajo. Este progreso se ha manifestado en muchos aspectos.

En 1951, Hungría tenía el carácter de un país agrario con una industria insuficientemente desarrollada. La agricultura tenía también un carácter atrasado. Desde entonces, la industria se ha modernizado y ha llegado a ser predominante en la economía del país; la agricultura, asimismo, se ha transformado al evolucionar hacia las grandes explotaciones de nuestro tiempo. La consolidación económica, la diversificación de la economía y el aumento del volumen de cambios internacionales han creado la necesidad de modificar el régimen de la dirección económica. El antiguo era un régimen de instrucciones en el que hasta los más pequeños detalles quedaban reglamentados mediante órdenes que dictaban los órganos centrales; el que lo substituye se vale de medios económicos para asegurar la ejecución de los planes de la economía nacional y para ejercer una influencia sobre las actividades de la empresa. Bajo este nuevo régimen, las empresas disponen de la independencia necesaria para ejecutar sus planes según su propio programa, para lo cual deben gozar, dentro del dominio del derecho del trabajo, de una independencia más amplia que la prevista por las antiguas disposiciones del derecho del trabajo.

La necesidad de esa modificación no fue la única consecuencia de la evolución económica. Dado el aumento de los medios susceptibles de utilizarse para satisfacer necesidades materiales y culturales, se requerían otras modificaciones diferentes a la legislación en vigor y que en efecto se han impuesto, circunstancia que había comportado la posibilidad de un nuevo progreso por realizar en el campo de los derechos y las ventajas debidas a los trabajadores.

La evolución satisfecha durante los últimos quince años no se ha limitado, de ningún modo, al sector económico. La consolidación económica del país se acompañó de la elevación del nivel cultural, de la profundización de la conciencia cívica y de la ampliación del círculo de atribuciones

de los sindicatos. En estas circunstancias, se ha dado la posibilidad al mismo tiempo que se ha hecho sentir la necesidad de hacer participar a los empleados, en mayor medida que antes, en la reglamentación de las relaciones de trabajo, así como para ejercer una influencia en el control sobre la gestión de los negocios. La más grande independencia de los organismos económicos ha aportado, por otra parte, la necesidad de asegurar, en forma más eficaz, la protección de los intereses de los trabajadores.

Éstas son las circunstancias que, en conjunto, han motivado la nueva codificación del derecho del trabajo.

Los sindicatos también han participado activamente en el trabajo de la codificación, cuyos preparativos tuvieron lugar en las mismas empresas. Estos trabajos preparatorios han procurado a los juristas, a los economistas, a los especialistas en derecho del trabajo, a los funcionarios sindicales, etcétera, la ocasión de formular un gran número de observaciones y de proposiciones sumamente útiles.

Antes de haberse expuesto ante la Asamblea Nacional, el proyecto de ley fue sometido a una discusión pública, en el curso de la cual los círculos más grandes de trabajadores emitieron su opinión sobre el texto propuesto. La discusión se llevó a cabo en los ministerios, las empresas, los sindicatos y las diferentes organizaciones sociales cual la Asociación de Juristas Húngaros. Algunos formularon sus proposiciones por escrito. Las discusiones, que fueron muy animadas, prueban el gran interés que despertó tanto la codificación como el cuidado con el que los participantes habían estudiado el problema. Si bien la mayor parte de los participantes estuvo de acuerdo con las líneas generales adoptadas por los redactores del proyecto, no dejaron, en cambio, de alzar críticas muy severas respecto de algunas disposiciones. Estas críticas fueron muy útiles.

No podemos entrar aquí en los pormenores y nos limitaremos a poner de manifiesto algunas disposiciones fundamentales del nuevo Código, particularmente aquellas cuyo carácter ilustra la tendencia seguida por el legislador.

II

1. En el Código, el derecho del trabajo húngaro ha conservado su carácter unificado. No hay, en Hungría, divergencia alguna de principio entre las diferentes categorías de trabajadores. En efecto, los derechos y obligaciones de los empleados en la industria y el comercio son idénticos a los de los funcionarios públicos y los trabajadores de la agricultura. Las disposiciones del Código del Trabajo se aplican uniformemente a todas las categorías de trabajadores.

En cambio, cabe subrayar el progreso que caracteriza la nueva redacción:

— las reglas aplicables al trabajo que ejecuten los miembros de una cooperativa de producción agrícola serán dictadas por una ley especial,

regida por los mismos principios que los que forman la base del Código del Trabajo.

- la reglamentación de problemas relativos al trabajo que ejecuten los miembros de una cooperativa artesanal, al mismo tiempo que se conformará con las disposiciones del Código del Trabajo, deberá tener en cuenta el carácter especial de la relación que existe entre una cooperativa y sus miembros.
- la reglamentación de cualquier otra relación jurídica que tenga por objeto el cumplimiento de un trabajo (por ejemplo, aquel que ejecutan los trabajadores a domicilio) se fundará en las bases del Código del Trabajo.¹

Estas disposiciones tienden a aplicar reglas relativas a la protección debida a las personas que tengan un contrato de trabajo en todas las relaciones jurídicas que impliquen la obligación de ejecutar un trabajo personal, teniendo en cuenta, naturalmente, las particularidades de la relación en cuestión.

Las disposiciones arriba citadas implican que las reglas del derecho civil, del derecho de cooperativas de producción, etcétera, aplicables a las relaciones jurídicas en cuestión, sean completadas por algunas disposiciones que corresponden entera o parcialmente a las del derecho del trabajo.

2. Si el legislador ha respetado el carácter unificado del derecho del trabajo húngaro, en cambio, el sistema que pone en aplicación es nuevo por varios aspectos.

Al decidirse por uno de los diferentes sistemas de la reglamentación, ha debido, en efecto, tomar en cuenta simultáneamente dos consideraciones.

El nuevo régimen de la dirección económica asegura a las empresas una mayor independencia. Les permite utilizar sus medios de la manera que les parezca más útil y eficaz. Eso se aplica igualmente en la utilización de la mano de obra y en los medios de la estimulación material, etcétera; bajo todos estos aspectos, las empresas gozan ahora de una mayor libertad. Ahora bien, una libertad semejante en la gestión económica sería incompatible con la redacción central de reglas pormenorizadas relativas a la gestión de negocios. En el mismo sector industrial se podrá producir el caso de que tal o cual punto de detalle sea solucionado en forma distinta en empresas que difieren por sus objetivos, sus métodos o su administración. Con mayor razón ocurrirá así respecto de empresas que no pertenezcan al mismo sector industrial.

¹ Art. 7. (*Nota del traductor:* Todas las citas de los artículos que se hacen en las notas de pie de página se refieren a disposiciones del Código de Trabajo que se comenta.)

Fuera de esto, se puede prever que los cambios que resulten de la modificación de los métodos de la gestión de negocios de la producción, serán bastante frecuentes. Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, parece útil no reglamentar los problemas en detalle y dejar en libertad a las empresas para hacerlo.

Por otra parte, fue necesario asegurar la protección de los trabajadores y de sus derechos. Desde el punto de vista de la empresa, la capacidad de trabajo constituye un factor de la producción, pero un factor que, según su carácter, se distingue substancialmente de los demás, porque su utilización es inseparable de medidas que garantizan la seguridad personal del trabajador, su libertad de desarrollar sus capacidades y la posibilidad que se le debe dar para regenerar su fuerza de trabajo y para cumplir sus obligaciones familiares y sociales. Si, pues, los medios económicos generalmente son suficientes para ejercer la influencia necesaria sobre las empresas, cuando se trate de la gestión de sus asuntos se hace indispensable, en cambio, el uso de garantías jurídicas, cuando se trata de aprovechar la capacidad de trabajo de sus empleados . . . Para satisfacer simultáneamente estas dos exigencias, a primera vista contradictorias, el legislador ha establecido la solución de que la reglamentación principal debe limitarse a los elementos invariables de la materia; el órgano que los dicte no deberá ocuparse de problemas en detalle. Por otra parte, la ley, en los límites de dichas disposiciones centrales, no otorga a los directores de las empresas libertad alguna para actuar a su antojo, sino que indica la manera de determinar las reglas aplicables a la gestión de negocios de las mismas y hasta introduce algunas nuevas formas de reglamentación a este respecto; es pues, dentro de este cuadro, la única competencia que tiene el director, conforme a la ley, para tomar las medidas que requiera un caso concreto. De esta forma, el legislador ha asegurado la protección de intereses de los trabajadores sin perder de vista la importancia que requiere una buena gestión de negocios. Aquí tenemos un régimen en que las reglas para solucionar un problema estarán siempre definidas por el órgano más adecuado para conocer de él y para prever los efectos de la reglamentación.

En lo concerniente a las empresas, las reglas relativas a las relaciones de trabajo serán previstas por el contrato colectivo, el reglamento sobre la protección del trabajo en las fábricas² y por la decisión del órgano sindical de la empresa en lo correspondiente a las prestaciones sociales y culturales³ de los trabajadores. Entre estas fuentes del derecho, el contrato colectivo es el único que tendrá carácter general. El reglamento sobre la protección del trabajo en las fábricas y la decisión sindical antes mencionada tienen un carácter especial: el primero, por estar destinado a asegurar la aplicación de las disposiciones legales sobre la protección del trabajo, previstas en los artículos 51 a 54 del Código; y la segunda,

³ Art. 13, 1er. párrafo.

² Art. 8, 1er. párrafo.

que trata del artículo 50 del mismo ordenamiento, relativo a las prestaciones sociales del derecho, tendrá carácter normativo y se integrará al sistema de fuentes del derecho adoptados por el sistema jurídico laboral húngaro. Su validez tendrá de común que no dependen de la aprobación de un órgano superior.

El contrato colectivo será celebrado por la empresa y por el órgano sindical de esta última, actuando en su calidad de órgano representativo de los trabajadores. Las cláusulas del contrato colectivo serán aplicables a todos los empleados de las empresas sin importar su afiliación al sindicato. La situación es análoga en lo concerniente a la decisión del órgano sindical, relativa a las prestaciones sociales y culturales.

En el servicio público, la situación es bajo diversos aspectos diferente, especialmente porque, en este campo, los puntos objeto de un contrato colectivo estarán regidos por un decreto dictado por el ministro competente, bajo consentimiento del sindicato. Esta diferencia se justifica, por una parte, por la importancia particular atribuida en esta materia a la unidad de la reglamentación y, por otra, por la circunstancia de que los medios financieros puestos a disposición de los órganos del servicio público están incluidos en el presupuesto estatal. Toda solución individual parece excluirse *a priori*.

3. Uno de los rasgos característicos del derecho del trabajo socialista consiste en aplicar sistemáticamente las normas de la democracia socialista; aunque el respeto a las mismas estaba ya asegurado por la legislación húngara antes de la nueva codificación, es indiscutible que las nuevas disposiciones constituyen un progreso, especialmente en lo que se refiere a las garantías de los derechos del sindicato.

Dicho sea de paso que el derecho de los trabajadores para reunirse en organizaciones, y particularmente en sindicatos, está previsto en la Constitución de Hungría. Por esta razón el Código se limita a definir, entre los derechos del sindicato, aquellos que se vinculan con la relación de trabajo. Las nuevas disposiciones relativas a los sindicatos pueden resumirse como sigue:

a) Los órganos estatales están obligados a colaborar con los sindicatos y a darles toda la asistencia necesaria.⁴

b) La reglamentación de la relación de trabajo se hace con el concurso de los sindicatos. Señalemos, sin embargo, que ya antes del Código la ley obligaba a los órganos competentes a pedir la opinión del sindicato en lo relativo a una nueva legislación en la materia, sea en forma de ley o de decreto gubernamental, y cuando semejante punto debiese ser reglamentado por un decreto ministerial, el sindicato debía expresar su conformidad. El nuevo Código añade una disposición ordenando que en el interior de una empresa, llegado el caso, la participación y la confor-

⁴ Art. 11, 2º párrafo.

midad del órgano sindical de la empresa serán requeridos para reglamentar la relación de trabajo (contrato colectivo, protección del trabajo en las fábricas, etcétera), así como para definir los principios que rijan la aplicación de estos textos.⁵

c) En el área de los seguros sociales y de la protección del trabajo, la legislación anterior al Código ha transferido ya a los sindicatos una gran parte de las atribuciones del Estado. En estos dos campos, el derecho de reglamentación pertenece —con los límites que marca la ley—, respectivamente, a los decretos del Consejo de Ministros y al Consejo Nacional de Sindicatos, con efecto obligatorio tanto para los órganos estatales como para los ciudadanos individuales. A la par que mantiene en vigor estas competencias de los sindicatos,⁶ el nuevo Código las extiende. Toda empresa posee, en efecto, un fondo de prestaciones sociales y culturales. La forma de utilizar y efectuar pagos en beneficio de diferentes instituciones cuyo mantenimiento debe asegurar (casas de veraneo, salones culturales, etcétera), así como el precio de las prestaciones proporcionadas por estas últimas, serán establecidos por el órgano sindical de la empresa, que antes de tomar una decisión pedirá el acuerdo de la empresa.⁷

d) El control que ejerce el sindicato es ahora mucho más eficaz de lo que era antes de que el Código entrara en vigor. El derecho del sindicato de controlar el respeto a las disposiciones relativas sobre las condiciones de vida y de trabajo de los empleados y su derecho de dirigirse a los órganos estatales, así como a los de la empresa para informarse oportunamente, no son nuevos. El Código tan sólo amplía el círculo de las llamadas atribuciones del sindicato bajo dos aspectos. De una parte, prevé la obligación de los órganos estatales, como también de la empresa interesada, de informar al sindicato del seguimiento dado a las observaciones y propuestas de este último con la indicación de los motivos⁸ y, por otra parte, el derecho del sindicato a oponerse a toda medida contraria a las disposiciones de la ley o de una convención sobre la relación de trabajo, o a las normas de la moral socialista concerniente al tratamiento de los empleados. La medida así impugnada no puede ser ejecutada antes de que lo decida el órgano competente.⁹

e) Antes de la entrada en vigor del Código, la ley había previsto el derecho del sindicato de asistir a los trabajadores ante los tribunales,

⁵ Art. 13, 1º y 2º párrafos.

⁶ Art. 17.

⁷ Art. 13, 4º párrafo.

⁸ Art. 11, 2º párrafo.

⁹ Art. 14, 3er. párrafo. Según el reglamento de administración pública del Código, la oposición del sindicato, cuando se dirija contra una medida tomada en un caso individual, será presentada ante la comisión territorial de conciliación como órgano de apelación en materia de trabajo, y cuando se refiera a una medida que afecte a toda una categoría de trabajadores, la presentación será ante el ministro competente de acuerdo con el órgano director del sindicato.

las autoridades públicas y los órganos administrativos; nuevamente el Código amplió la esfera de dichas atribuciones. Estas pueden ahora dividirse en dos categorías distintas. De una parte, el sindicato está autorizado para representar a los trabajadores cada vez que sus condiciones de vida o de trabajo estén en juego. En estos casos, las reglas de la representación son aplicables; la persona designada por el sindicato para asistir a un trabajador debe estar investida de un poder dado por este último. Por otra parte, particularmente cuando se trata de una diferencia suscitada por el contrato de trabajo de un empleado, el sindicato puede, en la esfera de su competencia territorial, realizar sin el poder de este empleado todas las diligencias que estime necesarias en el interés de este último, y eso independientemente de su pertenencia al sindicato.¹⁰

f) El Código prevé nuevas garantías de independencia para los funcionarios sindicales. Tan es así, que se requiere el consentimiento del órgano sindical jerárquicamente superior cuando la empresa pretende romper el contrato de trabajo de un funcionario sindical, sea cual fuere el motivo, inclusive en el caso de ruptura del contrato por decisión disciplinaria. El órgano sindical superior debe estar informado de todos los casos de la destinación de un funcionario sindical a otro puesto; incluso cuando dicho cambio se hace sobre el acuerdo de las partes, se requiere el consentimiento del órgano sindical jerárquicamente superior para fijar la fecha de ejecución de esta medida.¹¹ Mediante estas dos disposiciones, el legislador ha querido asegurar la continuidad del ejercicio en las funciones sindicales.

4. Esos progresos realizados en el campo social y económico han permitido extender los derechos de los trabajadores. Las disposiciones relativas del Código versan, por una parte, sobre la protección a las mujeres, a los jóvenes trabajadores y a las personas que tengan necesidad de asistencia social y aumentan sus ventajas; por otra parte, la práctica del derecho de cada uno al trabajo está garantizada por la abolición de viejos obstáculos administrativos que, antes de la entrada en vigor del Código, perjudicaban la posición jurídica de los empleados.

Hablando de la protección más eficaz de las personas que necesiten asistencia social, nosotros pensamos, particularmente, en la obligación de la empresa de reemplazar a una persona cuya capacidad de trabajo haya disminuido durante el cumplimiento de su trabajo¹² y en la restricción de libertad de la empresa en romper el contrato de trabajo de una persona que ha trabajado por mucho tiempo en la misma.¹³ Notamos también que los decretos dictados en aplicación del Código han aumentado considerablemente el número de casos que quedan bajo los efectos de

¹⁰ Art. 15, 2º párrafo.

¹¹ Art. 14, 2º párrafo.

¹² Art. 19, 1er. párrafo.

¹³ Art. 26, 3er. párrafo.

estas disposiciones, particularmente en eso que concierne a las personas cuya capacidad de trabajo ha disminuido.

Respecto a la situación de las mujeres, la constitución húngara subraya que en nuestra República Popular las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Al observar este principio, el derecho anterior al Código había ya previsto garantías eficaces de acatamiento de reglas relativas a la protección de las mujeres; así, por ejemplo, se prohíbe que una mujer realice un trabajo que sea susceptible de perjudicar su salud, teniendo en cuenta su constitución física; que para un trabajo igual, la mujer tiene el mismo salario que el hombre; que las mujeres embarazadas o que estén criando a sus hijos gocen de una protección especial en lo que toca a la ruptura de sus contratos de trabajo y que tienen derecho a ciertos favores relativos a la jornada de trabajo, como también a veinte semanas de vacaciones pagadas antes y después del parto, y a vacaciones no pagadas en caso de enfermedad del niño; en este último caso tienen, bajo ciertas condiciones, derecho a un subsidio por enfermedad, etcétera. Todas estas disposiciones del derecho del trabajo húngaro no sólo han sido mantenidas en vigor sino también desarrolladas por el Código, mediante decreto orgánico dictado en su aplicación.

Citemos entre las disposiciones nuevas relativas a esta materia, la prohibición de discriminación en la elaboración de un contrato de trabajo o en la determinación de derechos y de obligaciones que resulten;¹⁴ es obligación de la empresa dar a las mujeres embarazadas y a las madres que tengan hijos pequeños la preferencia en un empleo vacante;¹⁵ existe la prohibición de mandar hacer un trabajo nocturno o extraordinario a las mujeres que tengan un hijo menor de un año,¹⁶ y existe el derecho de la madre de varios hijos a tener vacaciones pagadas suplementarias.¹⁷ El decreto orgánico referido prevé varias otras ventajas en beneficio de las trabajadoras. Así es como, conforme a dicho texto, la madre que sostiene enteramente a su hijo y la persona que haga su servicio militar regular gozarán de una protección particular en lo tocante a la ruptura de su contrato de trabajo. La disposición del Código que permite a la madre solicitar, después de sus vacaciones por parto, las vacaciones no pagadas, durante las cuales recibirá una asignación de 600 *forints* por mes, merece subrayarse.

La protección de jóvenes trabajadores estaba ya ampliamente asegurada por la legislación anterior al Código (prohibición de horas de trabajo suplementarias, examen médico regular, prohibición de ser destinado a un trabajo demasiado fatigoso o dañoso para su desarrollo físico, vacaciones suplementarias, etcétera). Entre las nuevas disposiciones relativas a la

¹⁴ Art. 18, 3er. párrafo.

¹⁵ Art. 19, 2º párrafo.

¹⁶ Art. 38, 3er. párrafo.

¹⁷ Art. 42, 2º párrafo.

protección que mencionamos está, en primer lugar, la prohibición del trabajo nocturno.¹⁸

La aplicación del derecho al trabajo requiere la creación de ciertas condiciones y —más especialmente— de un número suficiente de empleos, esto es, de medidas que dependen menos del derecho que de la política económica. El derecho del trabajo desempeña, sin embargo, bajo este aspecto, un papel importante, previendo las garantías necesarias para asegurar a los trabajadores la libertad de trabajo, es decir, la posibilidad de ejercer este derecho. La legislación anterior al Código había ya previsto numerosas garantías al respecto. Conviene señalar particularmente la importancia de dos entre estas últimas: según una disposición de la ley, el empleo que convenga debe ser facilitado por la vía de consultación profesional, de reclutamiento de mano de obra y de cualquier otra forma que sea propia.¹⁹ La otra garantía en cuestión consiste en fijar un plazo de preaviso de despido, de quince días a seis meses,²⁰ y en caso de ruptura del contrato de trabajo por parte de la empresa, la obligación de ésta de dar al trabajador el tiempo libre necesario para encontrar otro empleo.²¹

En lo que se refiere a la abolición de algunos antiguos obstáculos administrativos en la libertad contractual de los trabajadores, mencionemos —particularmente— la cesación del derecho exclusivo del empleador para destinar al empleado a otro puesto, la disposición según la cual es necesario el acuerdo de las partes para modificar el contrato de trabajo,²² y la reglamentación en un sentido de entera libertad de la ruptura del contrato de trabajo.²³

En el contrato colectivo pueden figurar cláusulas detalladas que, teniendo en cuenta las condiciones locales, satisfagan las aspiraciones legítimas de los trabajadores.

5. Ya he dicho que la nueva codificación del derecho del trabajo, entre otras causas, obedece a la intención del legislador de crear condiciones favorables a la independencia de las empresas en cuanto a la gestión de sus negocios. Jurídicamente es la condición primera de independencia; además, el Código prevé otras disposiciones que tienden a asegurar la realización de dicho fin.

Por una parte, se suprimen los antiguos preceptos administrativos que innecesariamente han atado las manos a los empresarios (por ejemplo, la enumeración de las causas de ruptura de un contrato de trabajo, la

¹⁸ Art. 38, 3er. párrafo.

¹⁹ Art. 21, 1er. párrafo.

²⁰ Art. 27, 1er. párrafo.

²¹ Art. 27, 3er. párrafo (15 a 30 días, según la duración del término de preaviso).

²² Art. 24, 1er. párrafo.

²³ Art. 26, 1er. párrafo.

obligación de abrir un procedimiento en caso de falta disciplinaria, etcétera).

Otras disposiciones del Código tienden a facilitar a las empresas la libre gestión de sus asuntos (por ejemplo, las que permiten el empleo de una persona por un periodo de prueba hasta por tres meses²⁴ o el reagrupamiento de trabajadores en el interior de la fábrica, salvo que esta medida entrañe la disminución de sus atribuciones o de sus salarios de base).²⁵

6. Una gran importancia debe ser atribuida a las disposiciones que, por un lado, garanticen a las partes el cumplimiento riguroso de sus obligaciones y, por otro, les permitan tomar medidas eficaces en caso de violación de sus derechos.

El derecho del trabajo es una rama relativamente joven del derecho. En Hungría, sus fines se remontan apenas a veinte años. Esto explica que, en el momento de la primera codificación del derecho del trabajo, algunas instituciones relativas al ejercicio de derechos y al cumplimiento de las obligaciones, así como a las consecuencias de un comportamiento ilegal y los remedios, estuvieran todavía insuficientemente desarrolladas. Ésta es la razón por la que el primer código del trabajo apenas y se refirió a algunos temas como son, por ejemplo, el ejercicio de los derechos o la invalidez de un convenio, que reglamentó en forma unilateral la institución, sin embargo muy importante, de la responsabilidad. De ahí resultaron algunas dificultades que la práctica tendió a eliminar al recurrir a casos análogos al derecho civil. Semejante solución evidentemente no era satisfactoria, aun cuando tuviese la posibilidad de aplicarse lo que no siempre correspondía. Las disposiciones del nuevo código tienden a eliminar estos defectos y pueden clasificarse en cuatro categorías:

Las disposiciones de la primera categoría determinan con más exactitud y detalle los derechos y obligaciones de las partes, a la par que señalan límites (el cumplimiento de su trabajo por los empleados, la obligación de la empresa de asegurar su ocupación).²⁶

Las disposiciones relativas al ejercicio de dichos derechos pertenecen a la segunda categoría. Las más importantes son las que ordenan que todo derecho debe ser ejercido según su finalidad, como también las que conciernen a las medidas propias para asegurar la armonía de los intereses de la sociedad y los individuos,²⁷ la obligación de colaboración mutua de la empresa y de sus empleados²⁸ y la forma de las declaraciones.²⁹

El tercer grupo de disposiciones comprende aquellas relativas a las consecuencias de un comportamiento ilegal. Mencionamos entre ellas

²⁴ Art. 23, 2º párrafo.

²⁵ Art. 35, 2º párrafo.

²⁶ Arts. 33-36.

²⁷ Art. 2, 1er. párrafo.

²⁸ Art. 2, 2º párrafo.

²⁹ Art. 3.

las disposiciones relativas a la nulidad ³⁰ y las reglas de la responsabilidad disciplinaria ³¹ y material. ³² La reglamentación del Código sobre la responsabilidad material merece tanto más subrayarse cuanto que trata este punto en su conjunto, al enfocarlo tanto del lado de la empresa como del empleado, y al examinar también el tema muy controvertido de la responsabilidad por los objetos que lleven los empleados al lugar de trabajo (por ejemplo, bicicletas).

La cuarta categoría comprende disposiciones relativas a los derechos de acción. Es aquí donde encontramos, entre otras reglas, las relativas a los recursos en contra de las medidas de la empresa, ³³ así como las relativas a la prescripción. ³⁴

III

Me he limitado a resumir las partes esenciales de la nueva codificación, sin mencionar algunas disposiciones de menor importancia; además, no me he referido sino excepcionalmente a los decretos orgánicos dictados en aplicación del Código, aunque muchas de sus disposiciones merecen subrayarse por contribuir al desarrollo del derecho del trabajo húngaro. Espero que las pocas precisiones antes señaladas basten para dar una idea de la reciente evolución del derecho laboral en armonía con el desarrollo social y económico del país.

László NACY

Traducción de Patricia KURCZYN

³⁰ Art. 22, 3er. párrafo.

³¹ Art. 55-56.

³² Art. 57-62

³³ Art. 4.

³⁴ Art. 5.