

CARRO ZÚÑIGA, Carlos, *Derecho del trabajo costarricense*, Ediciones Juricentro, San José, 1978, 156 pp.

Esta obra, de gran riqueza institucional y conceptual para efectos comparativos con la rama jurídica laboral mexicana, es realmente la reunión de tres documentados ensayos, presentados en este orden: "Los comités de armonía laboral en la empresa contemporánea", "Falta grave, embargo de salario y despido del empleado bancario" y "Los factores condicionantes del *jus variandi*".

Para que nadie se considere engañado, Carro Zúñiga parte de un supuesto elemental, pues expresa que hemos de admitir, nos guste o no, que el propósito fundamental "y número uno" de cualquier empresa en una economía de mercado como la del mundo occidental, es la subsistencia y el desarrollo de ella misma. Pero una nueva concepción se abre paso, puesto que ya no basta la tradicional consideración, unilateral, que reduce a la empresa a una acumulación de operaciones materiales con fin de lucro; hoy debe partirse de un enfoque unitario de los objetivos *productividad de la empresa y bienestar de los trabajadores*. Y toda medida que se recomiende para el logro de uno de ellos deberá entenderse también como un factor coadyuvante en la obtención del otro.

Las causas de descontento de los trabajadores de una empresa son de muy diversa índole. Carro los aglutina en dos grupos: *causas objetivas* y *causas subjetivas*. Pero advierte que no debe pretenderse encontrarlas en estado puro; lo cierto es que ambas clases de causas se presentan a menudo entreconectadas en cada situación concreta.

El autor considera insuficiente el análisis de las causas de incomodidad del obrero a través de expertos (psicólogo industrial, médico "psicosomático", trabajador social, sociólogo) pagados por la propia empresa, ya que los trabajadores suelen subestimar la libertad de criterio del profesional que depende del empresario. Por eso, entre otros instrumentos complementarios, propone la creación de los "comités de armonía laboral", que no son, de ninguna manera, medios de cogestión, puesto que —palabras de Carro Zúñiga— su competencia podría ser notablemente enriquecida sin interferencias de las jerarquías y ocupando esferas de acción que normalmente no pueden ser cubiertas.

En lo que se refiere a la falta grave finca su análisis en el artículo 81 del Código de Trabajo de Costa Rica, ordenamiento que especifica cuáles situaciones de hecho integran el concepto de *justa causa* y enmarca once motivos concretos que facultan al empleador para dar por finalizado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna —en principio— de su parte. Contiene, además, una duodécima causa de corte

general y amplio en el inciso 1) "cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato". Este sistema es recogido por el artículo 47, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo de México.

Posteriormente, ante el escabroso problema consistente en calificar si un empleado incurre en "falta grave" a sus obligaciones como funcionario de un banco al no "levantar" el embargo que pesa sobre su salario en el plazo que al efecto se le conceda, y concretamente si la calificación del ente (institución bancaria) al despedirlo se enmarca dentro de los límites jurídicos de sus potestades patronales, Carro Zúñiga echa mano de interesantes sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo costarricense y las relaciones con criterios jurisprudenciales argentinos y españoles. Asimismo, toma en consideración la naturaleza institucional y pública—de ahí el interés para México— del sistema bancario, las condiciones y merecimientos personales del empleado (de naturaleza profesional y de carácter extraprofesional), los requisitos que contempla el reglamento interior de trabajo correspondiente y demás formalidades previas a la decisión rescisoria. Todo esto con el fin de evitar que la relación causa-efecto se traduzca en términos draconianos a la fórmula "embargo-despido".

Carro Zúñiga pasa a la problemática, realmente poliédrica, del *jus variandi*, entendido éste como aquella potestad que permite al empleador modificar determinadas condiciones de trabajo, sin o contra el consentimiento del empleado, dentro de ciertos límites y cuando exista una necesidad de la empresa que justifique su ejercicio en cada caso.

En cuanto a la modificación de "determinadas condiciones de trabajo", y con particular enfoque al derecho costarricense del trabajo, precisa el autor que no varían tan sólo las funciones que realiza el empleado, sino que, también, pueden ser alterados el horario, el lugar de trabajo y otros extremos del pacto laboral, lo que no significa, por otro lado, que puedan modificarse todas las condiciones del nexo jurídico. Además, la expresión "dentro de ciertos límites" denota que el *jus variandi* no es ejercitable bajo condiciones material o moralmente lesivas para el obrero y que se ha de mover en un radio de acción de fronteras infranqueables.

Puede haber motivos racionalmente apreciados tendentes a coadyuvar, facilitar y desarrollar las actividades de la producción en general y que encuadran dentro de lo que se conoce como *jus variandi normal*, pero deben ser considerados otros de carácter emergente que exijan del trabajador una prestación laboral mayor o distinta de la acordada; este extremo se conoce como *jus variandi excepcional*.

Si bien es cierto —conclusiones de Carro Zúñiga— que el empleador requiere de un marco de flexibilidad que le permita el correcto aprovechamiento de la capacidad y aptitudes profesionales del empleado y racionalizar el trabajo de acuerdo con las exigencias de la industria, no lo es menos que el trabajo humano subordinado, en su calidad de objeto éticamente valioso, necesita de una eficaz protección. Por eso a lo largo del último de los tres ensayos, el autor opone determinados límites al empleador “que no pueden ser traspuestos ni ante las necesidades más apremiantes”.

Clasifica a los límites de referencia en tres grupos: *a) normativos genéricos* (la ley, el convenio colectivo, el contrato individual, el reglamento interior de trabajo y la costumbre); *b) institucionales* (la prelación de inalterabilidad de las condiciones principales del contrato individual de trabajo, la buena fe, la irrenunciabilidad de derechos y el principio pro-operario), y *c) los que derivan del contrato de trabajo* (respeto a la libertad, dignidad y seguridad del empleado, deberes de asistencia, de ocupación adecuada, de capacitación, etcétera).

Aunque el tratadista está de acuerdo en que la inmutabilidad de la prestación de servicios no tiene por qué ser axiomática, reconoce que los cambios, que en su amplia gama comprende el *jus variandi*, pueden efectuarse en el derecho costarricense con mayor flexibilidad que en el español y en otros ordenamientos extranjeros. Ello por cuanto lo permite —son sus palabras— la realidad económica y laboral, y sin que, por otra parte, lo impida el sistema jurídico vigente: no existe la gran industria con suficientes recursos económicos y con cuadros completos de plantillas; no se da una marcada división del trabajo y una rígida especialización; la contratación colectiva no ha alcanzado su etapa de madurez; los contratos individuales generalmente se formalizan de modo verbal y, finalmente, la reglamentación interna de trabajo no es obligatoria.

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

CHAPOY BONIFAZ, Alma, *Ruptura del Sistema Monetario Internacional*, México, UNAM, 1979, 134 pp.

La crisis financiera internacional, agudizada en los últimos años, constituye un factor de enorme gravitación en la estabilidad económica de los países y por ende una amenaza concreta a la convivencia universal. Alma Chapoy nos entrega en este volumen un recuento pormenorizado de la crisis y su impacto en el desarrollo mexicano.