

Derecho del trabajo	336
-------------------------------	-----

Conforme a la intermediación el juez de tierras o agrario, personalmente realiza las diligencias de inspección ocular y la audiencia de pruebas, por cuanto es quien tiene que sentenciar y ya desde entonces se va formando criterio para resolver conforme a la verdad de los hechos controvertidos.

Expresa Torres Cueva que según la facultad inquisitiva, al juez para emitir fallo no le basta la verdad legal, que mediante sus pruebas aportan las partes, sino que tiene que agotar la investigación para llegar a la verdad real de los hechos en materia de la contienda. Además de la facultad inquisitiva, se refiere el autor a la facultad de oficio y a la facultad tuitiva, consistente esta última en un principio eminentemente social y humano por el cual el juez agrario está en la obligación de aplicar de oficio las normas que protegen al campesino, sin necesidad de que éste lo solicite.

Introduce el autor la facultad *ultra petita* o *extra petita*. Cuando el campesino no plantea en su verdadera dimensión el derecho que le asiste, o pide de menos o en el transcurso del juicio ha sido vulnerado este derecho en mayor intensidad, entonces al juez de tierras le corresponde la determinación y amparo del derecho conculcado; por ejemplo, si la demanda es por interdicto de retener y luego en el transcurso del juicio se produce el despojo, el juez lógicamente tiene que sentenciar como interdicto de recobrar y ya no de retener.

Concluye el autor pronunciándose por la necesidad de un código agrario.

Luis M. PONCE DE LEÓN ARMENTA

DERECHO DEL TRABAJO

GIGLIO, Wagner D., "Los sindicatos en Brasil", *Los sindicatos en Iberoamérica*, Lima, Ed. Aele, 1988, pp. 59-99.

El sindicalismo en el Brasil, nos indica el autor, como premisa introductoria, tiene aspectos muy particulares:

La regulación jurídica antecedió al fenómeno sociológico; la sindicación comenzó por las actividades rurales; su orientación corporativista resistió las alteraciones del régimen político en los últimos

cuarenta años, y los líderes sindicales de momento rechazan la libertad sindical programada por el proyecto de la nueva constitución, prefiriendo el mantenimiento de la estructura corporativista y el atamamiento de los sindicatos al Estado.

Entender estas características, considera que es una tarea harto difícil, inclusive para los estudiosos brasileños.

A partir del principio de que el derecho del trabajo significa una reacción contra los excesos de la revolución industrial, el autor nos introduce al estudio del derecho sindical, vía la evolución histórico-jurídica de los sindicatos en Brasil. Tras de un trazo en perspectiva, contundente resulta su afirmación de que los trabajadores y, principalmente los dirigentes sindicales, pasaron por alto el régimen político democrático de libertad y pluralismo liberal que se vivió en el Brasil dentro del periodo 1940-1964, pronunciándose mejor, por permanecer atados al destino y poder de sus jefes, a cambio de recibir diversos favores y jugosas canonjías.

Al analizar los perfiles generales de la agrupación sindical en su país, el autor nos refiere, en principio, que la vida sindical se estructuraba con base en el sistema de asociaciones por categoría profesional. Acto seguido se ocupa del ascenso vertical a la formación de las federaciones y confederaciones de carácter sindical. Al efecto, nos refiere que el Cuadro de Actividades y Profesiones prevé cuáles son los sindicatos con posibilidad de integrarse en una federación, llegando al extremo de determinar la designación que corresponde a cada una de las organizaciones de este tipo, que se constituyan o que se pretendan crear. Nos explica, en fin, que "Las confederaciones se componen de un mínimo de tres federaciones que cuentan con su sede en Brasilia, comprendiendo todo el territorio nacional".

Dentro de este orden de ideas, Wagner D. Giglio refiere el detalle de lo que él mismo maneja como aspectos específicos del sindicato brasileño. Considera y trata de esta suerte, el reconocimiento de las agrupaciones sindicales; su sistema de administración funcional; el proceso de elección de la mesa directiva y del consejo fiscal; las prerrogativas con que aquéllos cuentan; la aportación financiera de sustentación y el régimen patrimonial del sindicato.

Contempla más adelante, la autonomía sindical en el Brasil, meditando en la confrontación del sindicato con el Estado; frente a los intereses de terceros; con los de los empresarios y ante los partidos políticos. Interesante es su aserto de que pese a que sus dirigentes ma-

nfiestan por lo general, perspectivas socialistas, comunistas o democratas, los sindicatos mantienen una auténtica postura antipartidista.

Estudia el sentido y caracteres de la libertad sindical en la actual experiencia brasileña, apuntando que en principio, la libertad para constituir un sindicato, no existe en este sistema, ya que se estima vigente el llamado régimen de la unidad sindical. Afirma que, en todo caso, subsiste el derecho universal de la libre reunión dentro de cualquier asociación.

Después de reflexionar en el sentido y carácter de la agrupación profesional en el Brasil, el autor resalta los perfiles de la libertad sindical en su aspecto individual y colectivo, ocupándose, a su vez, del contraste clásico unidad y pluralidad sindical, ubicando sus consideraciones dentro del contexto y destino de la carta magna.

Al abordar el trascendental problema del sindicato en acción, Wagner D. Giglio considera que la acción directa de las entidades sindicales, a nivel nación, es aún poco expresiva, aunque resulta ostensible su expansión, vigencia y proyección.

Héctor SANTOS AZUELA

MODEEN, Tore, "The System of Sanctions in Medical Care Relationships in Finish Law", *Scandinavian Studies in Law*, Estocolmo, vol. 28, 1984, pp. 102-122.

La circunstancia de que los profesionales de la medicina: doctores, dentistas, oculistas, enfermeras, personal encargado de la salud de las personas, requieran con bastante frecuencia de una elemental orientación en materia jurídica, no sólo para el desempeño de su trabajo sino para prevenir posibles infracciones en las que incurrirían involuntariamente, ha hecho que en los países nórdicos (Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia) se preparen pláticas y conferencias especiales con la finalidad de ilustrarlos en los aspectos más generales de la práctica profesional, sobre todo aquellos que puedan dar origen a la posible comisión de faltas o delitos, sea debido a intervenciones negligentes o a situaciones imprevistas. El artículo que se comenta está dirigido a la aplicación de normas jurídicas relacionadas con estas cuestiones.

Es en el Código Penal de Finlandia y bajo el rubro de "delitos contra la vida y la salud" donde se encuentran las más importantes dispo-

siones destinadas a la prevención, por parte del personal encargado de las cuestiones sobre la salud, de los "homicidios culposos" (capítulo 19); "asesinatos" (capítulo 29); "daños premeditados" (capítulo 59); "daños penosos al cuerpo" (capítulo 69); "otros daños culposos" (capítulo 79); "actuaciones peligrosas" (capítulo 11) y otros actos que pongan en peligro la salud (capítulo 12). Las intervenciones quirúrgicas y las operaciones ordinarias que se practiquen no quedan incluidas en estos capítulos por ser materia de un trato particular en la mencionada legislación. Asimismo, se sanciona por separado la práctica de experimentos médico-quirúrgicos en las personas, aun con su consentimiento; éstos deben decidirlos juntas médicas bajo su más estricta responsabilidad.

En el capítulo 39 se incluye una completa reglamentación respecto de la eutanasia, considerándola homicidio bajo cualquier circunstancia. En el capítulo 49 se regula la actitud que asuma el personal médico con el propósito de salvar una vida o evitar el peligro de muerte. Recientemente —dice el autor— la Junta Profesional Médica de la nación ha puesto a discusión algunas de las disposiciones que forman parte del artículo 99, relacionadas con la atención médica o personas cuya vida puede estar en peligro de muerte, cuando no se tenga seguridad en la intervención que se realice o cuando se presente una situación de emergencia, pues se castiga con prisión (hasta cuatro años) y multa, la negligencia culposa o la falta de cuidados específicos, al no haberse definido los alcances de estas figuras jurídicas.

Es indudable que tan importantes cuestiones de la legislación finlandesa obliguen al profesor Modeen a hacer un estudio de las medidas disciplinarias adoptadas en relación con las responsabilidades en que pueda incurrir el personal médico y sus auxiliares, no sólo por las consecuencias personales que provoquen sino por el riesgo de estimar delictuosa una determinada conducta. Respecto de ambas cuestiones, hace una severa crítica tanto del procedimiento vigente como de las soluciones administrativas adoptadas por las autoridades encargadas de vigilar la práctica médica. Considera que si bien es cierto el castigo a doctores, laboratoristas, enfermeras y personal encargado de los centros hospitalarios no debe ejercerse con rigor innecesario, sino con cierta ecuanimidad y respeto al celo profesional, tampoco debe verse con indiferencia el cumplimiento a las obligaciones que correspondan. Para él la salud es un don valioso que no debe contemplarse con indiferencia.

¿Hasta dónde pueden llegar los poderes disciplinarios? El profesor Modeen piensa que la solución finlandesa es de tomarse en consideración porque se ha dejado en manos de las autoridades municipales,

que a su juicio son las más indicadas para revisar los casos individuales y aplicar cualquier sanción disciplinaria. De acuerdo con un reglamento puesto en vigor a partir del 1º de enero de 1981, toda denuncia contra el personal médico exige una investigación previa. Si conforme al resultado se encuentra comprobada la falta, deberá suspenderse al profesional en tanto se agota la averiguación, concediéndose a la autoridad administrativa un plazo de noventa días para agotarla. Concluido este plazo, se pronuncia resolución, señalándose la sanción que proceda, siempre en función de la naturaleza de los contratos de trabajo.

Esta es la parte que nos interesa, pues se liga la desobediencia e incumplimiento de los deberes profesionales relacionados con la salud, a la relación laboral y a las situaciones en las que unilateralmente el Estado la puede dar por terminada. Los instrumentos legales aplicables en cada municipalidad determinan las causas y procedimiento de rescisión del contrato individual de trabajo, facultando a la autoridad para permitir o no la intervención de las organizaciones profesionales. Esto es lo criticable y a ello se han opuesto los trabajadores de los organismos encargados de la salud, por estimar que no siempre el criterio oficial puede ajustarse al criterio clínico. De ahí que haya sido el Ministerio Nacional de Salud, en lugar del Ministerio de Trabajo, el encargado de reglamentar el procedimiento a seguir en la aplicación de sanciones al personal médico.

El procedimiento se sujeta a cuatro fases o pasos procesales: 1º La autoridad administrativa municipal es la única facultada para dictar cualquier suspensión provisional relativa al ejercicio profesional del personal médico; esta suspensión por su carácter provisional no admite apelación. 2º De inmediato debe levantarse una acta donde se haga constar la falta o responsabilidad que se atribuya al profesional inculcado, permitiéndole su defensa (es en este acto donde la autoridad puede permitir o no la intervención de una organización profesional). 3º Concluida la investigación previa, la autoridad dictará resolución indicando la sanción que a su juicio proceda aplicar por la falta o responsabilidad en que hubiere incurrido el profesional. 4º El asunto pasa al Ministerio de Salud cuando se decreta la rescisión del contrato de trabajo, siendo esta autoridad la que ratifica o modifica la determinación adoptada por la autoridad municipal.

De ordenarse la readmisión del profesional, será la autoridad municipal quien determine si acepta o no la reposición del trabajador, al no poder imponérsele ésta. En tales casos se le destina a otro centro de salud o se le concentra en un centro hospitalario urbano. El profesor

Modeen aclara que el mayor número de sanciones impuestas ha sido por conducta negligente del médico o del personal que tiene a su cuidado la salud, habiendo sido muy limitado el número de castigos debidos a responsabilidad profesional. Una estadística de los últimos cinco años, anteriores a la fecha de publicación del estudio, arrojó estos resultados: 36, 37, 32, 18 y 41 extrañamientos contra 3, 2, 5, 1 y 0 rescisiones, coeficiente que se considera bastante aceptable en materia de responsabilidad profesional. Curiosa forma de mezclar cuestiones de técnica profesional con aspectos laborales e interesante sistema de aplicación de sanciones que afectan al trabajo humano.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

TORRES ANDRÉS, Juan Miguel, "El proceso ordinario en el anteproyecto de texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral", *Documentación Jurídica*, Madrid, t. XIII, núm. 52, octubre-diciembre de 1986, pp. 1051-1070.

Para el profesor Torres Andrés la escasa preocupación que siempre ha demostrado la doctrina científica por el proceso ordinario de trabajo, muestra el necesario tratamiento adecuado; motivo por el cual resulta conveniente el estudio del libro segundo de la Ley española de Procedimiento Laboral, en el que se señala como propósito fundamental dar énfasis a los principios de concentración, inmediatez, oralidad, economía y celeridad de este procedimiento. Con el objeto de dar precisión a algunas de las novedades y reformas introducidas en el anteproyecto de un nuevo ordenamiento del procedimiento del trabajo, el autor presenta sus personales puntos de vista, con el ánimo de que puedan ser utilizados, en su oportunidad, por el legislador.

Indica que cinco son las secciones en que ha sido dividido el libro segundo del anteproyecto: 1) Demanda y citación; 2) Conciliación y juicio; 3) Pruebas; 4) Diligencias para mejor proveer, y 5) Sentencia. Su examen comprende las cuestiones que sumariamente procuraremos explicar, advirtiendo que la lectura total del trabajo será muy conveniente para el lector que se interese por la materia.

1) *Demanda y citación*. Los artículos iniciales del capítulo (71 y 72) no sufren cambio alguno, pero cree el profesor Torres que el apartado cuarto del primer precepto referente a la "súplica" de la demanda ha

sido fuente inagotable de conflictos sobre la admisibilidad o rechazo de las acciones declarativas de derechos derivados del contrato de trabajo. El Tribunal Constitucional ha considerado la admisibilidad de una "creación jurisprudencial" al mismo tiempo que ha reconocido que "aun cuando no aparecen las acciones declarativas presentadas en la Ley de Procedimiento Laboral, han sido admitidas por la jurisprudencia, si bien interpretando restrictivamente su ejercicio, al que se fijan límites y condiciones, en consonancia con los principios que informan la ordenación del proceso laboral".

Para el autor, el ejercicio de la mera acción declarativa no es algo que pueda dejarse a la voluntad libérrima de los particulares, como el de cualquier otro tipo de acción, sino que aquella sólo es admisible cuando el interés del demandante se cumple adecuadamente con tal modalidad de protección jurisdiccional, y ello es conforme a la institución. Las acciones declarativas de derechos aunque no aparezcan entre aquellas cuyo *petitum* se ajusta a la exigencia del apartado cuarto del artículo 71 citado, sí deben ser admisibles, con carácter excepcional, en el campo del proceso laboral. Por ello sugiere la adición de un inciso que despeje dudas, indicando qué clase de acciones declarativas son admisibles en el proceso laboral.

En cuanto a la citación, sugiere que el término que se otorgue entre el emplazamiento y la celebración de la comparecencia, sea de seis días a lo sumo, dotando a los juzgados de lo social del personal y material indispensables para cumplir dignamente esta función. No cree preciso introducir un mandato expreso en el sentido de que las notificaciones deban obligatoriamente hacerse a las partes, pero sí llamar la atención sobre este hecho, evitando situaciones de indefensión al no poder recurrir por no haber sido notificados en forma los correspondientes proveídos.

2) *Conciliación y juicio*. Estima en materia de conciliación que, como dice el profesor Guasp, debe eliminarse toda posibilidad de nacimiento de un proceso principal ulterior. Sugiere al respecto que habiéndose revelado como muy eficaz en el campo procesal laboral, el periodo conciliatorio —llevado a cabo con elevado empeño por el juez de lo social— pudiera ser perfeccionado especificando con detalle las causas en que puede apoyarse la petición de nulidad de lo convenido en conciliación, pues si para algunos sectores sólo cabe aducir el error, la violencia, la intimidación o dolo en el consentimiento prestado, varias sentencias han considerado que no es exhaustiva esta relación y concluyen admitiendo la existencia de otras posibles causas.

Respecto del juicio, considera que no estaría de más que lo relativo a la contestación de la demanda fuese adicionado con un apartado en el que se estatuyera que cuando se trate de un hecho impuesto por la lógica más elemental, sean planteados en el juicio mismo, los motivos de defensa de carácter jurídico-procesal, para pasar sin otras consideraciones a los de carácter jurídico-material. Asimismo, la reconvencción debe ser competencia del orden social de la jurisdicción, por lo que ésta sólo podrá plantearse en el intento previo de conciliación o en la contestación a la reclamación previa. Cree acertada la modificación para que el traslado de la prueba documental presentada en contrario, sea hecho en toda ocasión a las partes.

3) *Pruebas*. De este capítulo consideramos de interés general únicamente los siguientes dos aspectos: El que atañe a la presentación de documentos, respecto de lo cual, el autor cree correcto se aporten al proceso siempre que hayan sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez; si no se presentasen sin causa justificada podrían estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada. Igualmente lo que para el profesor Torres sí constituye una auténtica novedad en el proceso laboral español, es que, si no se presentan aquellos documentos requeridos y la parte que así actúa no justifica debidamente tal falta, el juez, cual si se tratase de un supuesto de *facta confessio*, podrá estimar probadas las alegaciones de la parte contraria en relación con la prueba acordada y no practicada por causa sólo imputable a quien debía aportarla, e indebidamente no lo hizo.

4) *Diligencias para mejor proveer*. Se complace el autor de que en el anteproyecto se introduzca esta novedad, consistente —para él— en la necesidad de dar intervención a las partes en la práctica de cualquier diligencia de esta índole, pues se trata de una reforma recientemente introducida en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 6 de agosto de 1984. Le parece lógica esta novedad también, porque si para *Couture* las diligencias para mejor proveer son aquellas medidas probatorias destinadas a mejorar las condiciones de información requeridas por la sentencia de cuya génesis forman parte, resulta patente que para hacer realidad los derechos fundamentales consagrados en el artículo 24 de la Constitución española, es ineludible la intervención de las partes en la práctica de esta clase de diligencias, pues de no ser así se producirían situaciones de auténtica indefensión.

5) *Sentencia*. De este último capítulo del trabajo reseñado cabe comentar los siguientes aspectos: 1º La supresión, de acuerdo con la Ley

Orgánica del Poder Judicial, de los tradicionales gerundios "resultandos" y "considerandos", pues las sentencias, conforme al anteproyecto, sólo deben constar de *antecedentes de hechos*; de *hechos probados* por las partes; de *fundamentos de derecho* y *el fallo*. 2º La obligación del juez de declarar únicamente como hechos probados aquellos que abarquen a la totalidad de los que hubieren sido objeto de debate, incluyendo, por tanto, también, hechos referentes a las cuestiones procesales que se hubieren planteado. 3º La posibilidad al juez de oficio para aclarar (sólo dentro del día hábil siguiente al del pronunciamiento del fallo) algún concepto oscuro, o para suplir cualquier omisión sobre un punto discutido en el litigio. No se trata de que el juez modifique sustancialmente el fallo, privando por incongruencia a alguna de las partes de la presentación de un posible recurso, lo cual conduciría indefectiblemente a la anulación de actuaciones en aras de la seguridad jurídica; sino sólo de introducir aclaraciones que, leído el texto, resulten indispensables. 4º Las sentencias han de advertir a las partes sobre los recursos que contra ellas proceden. 5º La aplicación de multas por temeridad o mala fe manifiesta; ello en aras del principio de la buena fe procesal a que se ha inclinado, según sus abiertas manifestaciones, el Tribunal Central de Trabajo. Puede apreciarse la importancia de todas estas cuestiones tratadas por el profesor Torres en busca de aplicaciones accesibles al proceso de trabajo.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

URDANETA, Carlos, "La economía política de la participación. (Estrategia de acceso al empleo, a la propiedad, a la gestión y a los resultados económicos de la empresa)", *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Madrid, año V, núm. 12, otoño de 1987, pp. 45-53.

Analiza el autor una serie de alternativas para elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante una mayor participación en las actividades de las empresas.

Aborda el estudio de los salarios participativos, el acceso de los trabajadores al capital, los medios para aumentar la capacidad de ahorro, el Estado providente o promotor de ahorros, el acceso a la gestión de

la propia empresa, la colocación de los ahorros en el mercado de valores y el desarrollo de elementos de economía comunitaria.

Propone un "camino de solución" que permita a los trabajadores el acceso a la propiedad de los medios de producción, a la gestión y a los resultados económicos de la empresa.

Afirma que el régimen actual del pago de salarios es la principal causa del desempleo. Cuando las ventas de una empresa decaen, como ocurre en las recesiones y las crisis económicas, la empresa reduce la producción y despidе trabajadores. La razón de este hecho se encuentra en que los empresarios no pueden disminuir el precio y mantener el mismo nivel de producción y empleo. En la actualidad los salarios son fijos y no pueden rebajarse a medida que disminuyen los ingresos de la empresa.

Sobre el acceso de los trabajadores al capital, propone el maestro Urdaneta el ahorro y la inversión continuos y sistemáticos de los trabajadores.

Señala que los medios para aumentar la capacidad de ahorro son los salarios participativos porque absorben el desempleo. El Estado dispondrá o podrá ahorrar los fondos que utilizaba en los sistemas de seguridad social y en los programas de inversiones para dar empleo. Esos fondos pueden distribuirse entre los trabajadores para aumentar sus ahorros e inversiones.

Expone que frente a la política del *welfare State* que recauda impuestos de los que más tienen para redistribuirlo mediante servicios públicos y entre la población más necesitada, se propone que el Estado enriquezca a los trabajadores. De esta manera, la población requerirá menos de los servicios públicos y tendrá una mayor capacidad de atender sus propias necesidades.

Para concluir, el autor resalta los beneficios del ahorro y la inversión del trabajador, que hace posible su acceso a la gestión de su propia empresa, así como al capital de la empresa donde trabaja.

Luis M. PONCE DE LEÓN ARMENTA