

## REVISTA DE REVISTAS

Derecho del trabajo . . . . . 355

1. Existe una ruptura con el estilo utilizado por los Tribunales ordinarios y especialmente el Tribunal Supremo.
2. Se da una influencia del lenguaje del Tribunal Constitucional sobre el lenguaje utilizado por el Tribunal Supremo y otros Tribunales menores.
3. Ha influido la aparición de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial que en su artículo 248 habla de “hechos” y “razonamientos jurídicos” y de “antecedentes de hecho” y “fundamentos de derecho”, con relación a los autos y sentencias.
4. Existe una coincidencia, en líneas generales, entre el lenguaje utilizado por el Tribunal Constitucional italiano y algo menos con los Tribunales alemán y austriaco, así como con la Corte Suprema norteamericana.
5. Se subraya la diferencia con el *Conseil Constitutionnel* francés, tan parco en palabras, y
6. Finalmente, la posibilidad de emisión de votos particulares facilita el enriquecimiento del estilo de las resoluciones, con el estilo personal de los autores de estos votos.

Jorge Mario GARCÍA LAGUARDIA

## DERECHO DEL TRABAJO

ARBAZUA CRUZ, Eduardo y PEREIRA LAGOS, Rafael, “El derecho laboral en la transición a la democracia en Chile”, *Debate Laboral*, San José, Costa Rica, vol. II, núm. 4, 1989, pp. 225-234.

Dentro de un contexto global de modificaciones políticas, económicas y sociales en los últimos años en Chile, el autor reflexiona en este artículo sobre las posibles modificaciones que en materia de derecho laboral deberán realizarse como parte de las variantes de lo que se ha dado en llamar la transición a la democracia en ese país.

En Chile existe una “cultura jurídico-laboral” donde predomina un tecnicismo legal. En los últimos 15 años esta disciplina se ha cultivado tanto por aquellos allegados al régimen militar encargados de plasmar las tesis neoliberales, como por aquellos que plantean una propuesta autónoma del derecho laboral.

Asimismo, se presenta en ese país un predominio del Estado, lo cual ha condicionado el actuar de los sindicatos, que permanecen ligados al sistema político, de igual modo que en muchos otros países latinoame-

ricos. Este intervencionismo se basa en el carácter protector que supuestamente deben tener las normas laborales, apoyado por la tradición romanista del sistema jurídico.

Contrariamente a esta situación se plantean propuestas alternativas enmarcadas en un deseo global por contar con un sistema democrático donde el movimiento obrero sea sólido. Para ello se ha planteado en ocasiones la afiliación obligatoria con la posibilidad de desafiliarse transcurridos dos años. En dicho esquema la negociación colectiva ocuparía un lugar preponderante tratando de lograr una autonomía normativa.

Por otra parte, se requiere una amplia concepción de la libertad sindical apoyada por una nueva legislación donde el trabajador sea protegido tanto del estado como del empleador en el ejercicio de su actividad gremial. La solución de los conflictos colectivos debería orientarse a la búsqueda de un sistema más autónomo, minimizando la intervención estatal en los mismos.

En materia de huelga existe una excesiva reglamentación que se traduce en una limitación de la misma. Tal situación debería desaparecer para dar paso a una reglamentación menos restrictiva que incluyera al sector público.

Los sindicatos deben ocuparse de temas como el empleo, garantizando por ejemplo el reemplazo de un trabajador despedido vía capacitación. De igual modo se requiere un estricto cumplimiento de las normas sobre despido (sobre causa justificada, por ejemplo) eliminando arbitrariedades.

A nivel constitucional deben garantizarse, entre otros, el derecho a la existencia de la organización sindical, a la actividad sindical, a la libertad sindical en sentido amplio y al derecho de huelga.

De cualquier manera, las normas que se adopten deberán ser lo suficientemente flexibles para adecuarse a una realidad en transición y garantizar su cumplimiento.

La evolución del derecho laboral chileno tiene a la expectativa a los laboralistas latinoamericanos, no sólo por lo novedoso que las modificaciones que se incorporen puedan tener, sino también porque pueden marcar líneas a seguir en la evolución futura del derecho laboral en la región. El estar atentos a estas tendencias es una forma de ver cómo la disciplina laboral responde a los cambios que en lo político, económico y social se están dando.

Carlos REYNOSO CASTILLO

BAGLIONI, Guido, "La comparación en las relaciones industriales: problema de método", *Debate Laboral*, San José, Costa Rica, año II, núm. 4, 1989, pp. 85-100.

El artículo que se comenta debe ser visto como un intento del autor por hacer algunas precisiones teóricas en relación con los estudios comparativos de las relaciones industriales, los cuales se enfrentan a diversos problemas, sobre todo en épocas de cambios como la actual. Estos problemas son mayores cuando se quiere comparar un número amplio de contextos, lo cual puede traducirse en dificultades a dos niveles: uno, interno al análisis mismo, que consiste en saber "qué comparar" (teniendo en cuenta las condiciones necesarias de la comparabilidad), y dos, externo, que tiene que ver con la teoría de las relaciones industriales, la cual se encuentra aun insuficientemente desarrollada.

El autor considera que el progreso de este tipo de estudios (sobre todo en lo que se refiere a su alcance explicativo) no radica en dar mayor importancia a un esquema analítico, y los objetivos teóricos no deben ser los únicos. Sin embargo, las diferencias en la evolución de los estudios comparativos pueden identificarse en función del grado de preocupaciones de orden teórico. Estos trabajos pueden ser divididos en dos grupos: sistemáticos, los cuales consideran a las relaciones industriales como un subsistema analítico del sistema social (junto al político y al social) y estructurales, cuya muestra la constituyen los trabajos que tiene como base la enseñanza marxiana (la cual no deja de presentar un peligro de mecanicismo).

Otro tipo de estudios comparativos serían aquellos que no manifiestan algún propósito teórico, pero corren el peligro de no precisar el contenido y las instituciones que se pretende comparar, lo cual aparece en el ejercicio comparativo como una práctica a evitar.

Una tercer manera de comparar, puede advertirse en aquellos trabajos que manifestando abiertamente alguna preocupación teórica, estudian los sistemas de relaciones industriales sin un "montaje analítico formalizado"; dentro de esta corriente pueden distinguirse los estudios que intentan verificar alguna hipótesis (proponiendo explicaciones de carácter sincrónico, donde destacan autores como Clegg) o bien sostener o analizar hipótesis evolutivas (proponiendo explicaciones de carácter diacrónico, donde estarían incluidos autores norteamericanos de orientación funcionalista como Kerr, Ross y Hartman).

En este artículo se apoya la idea de que el análisis comparativo presenta cierta autonomía "como momento esencial del conocimiento del Estado y de la evolución de las relaciones industriales".

El análisis comparativo se sirve del método inductivo y para su óptima realización debe observar ciertas reglas entre las que cabe destacar: la selección atenta de las cuestiones a verificar, el decidir la finalidad sincrónica (anotando los cambios en marcha) o diacrónica (revisando los procesos evolutivos en un amplio periodo o en las distintas partes del sistema) de la investigación y el confrontar "funciones" en vez de "organismos".

Un problema que se presenta constantemente en la investigación comparativa es el relativo a las excepciones; para ello se puede recurrir a las tipologías, las cuales pueden realizarse ya sea agrupando sistemas entre un número limitado de modelos o bien viendo en cada sistema la existencia o ausencia de elementos considerados típicos. En ambos casos los objetivos pueden ser diferentes.

Si bien es cierto, el artículo aquí reseñado no puede ser considerado como una reflexión teórica respecto del trabajo comparativo de las normas laborales, no podrá negarse que el análisis hecho por el autor sobre las relaciones industriales es interesante en la medida que el concepto de relaciones industriales puede ser considerado de manera amplia, en el cual pueden estar incluidas la normatividad laboral o las manifestaciones jurídicas de aquellas. Ahí radica precisamente su interés y en esa medida este trabajo presenta cierta utilidad para los juristas.

Carlos REYNOSO CASTILLO

BRONSTEIN, Arturo S., "La evolución de las relaciones de trabajo en el Uruguay; logros y desafíos", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 108, núm. 1, 1989, pp. 81-101.

El doctor Bronstein ha sido jefe latinoamericano de sección en el Departamento de Legislación del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo; de ahí su interés por las cuestiones legislativas de nuestro hemisferio y su empeño por dar a conocer los avances que se contemplan en nuestros países. Ha estudiado con amplitud las legislaciones argentina, brasileña y mexicana y hoy lo hace con la uruguaya, en la que fija con detenimiento su atención, pues como expresa, "su sistema de relaciones laborales posee la característica única en América Latina, y casi única en el mundo, de ser *desregulado*, esto es, de no prever cauces institucionales precisos para las relaciones colectivas de trabajo".

Efectivamente, la legislación uruguaya en materia laboral no incluye normas o procedimientos específicos, como se presentan en otros países, incluso el nuestro, en las que se haga reconocimiento explícito de los sindicatos, de la negociación colectiva o de la solución de los conflictos laborales; las normas desempeñan un papel secundario, pues se da a los "arreglos *ad-hoc*", o sea, a los convenios, mayor importancia que a la regulación jurídica; el trato directo entre trabajadores y patronos tiene para ellos mayor trascendencia que la intervención judicial, siendo a su vez éste el motivo por el cual las posiciones sindicales y empresariales son de más interés para las autoridades gubernamentales que los resultados jurídicos que pudieran obtenerse con ciertas resoluciones, que consideran pueden orillar a posteriores conflictos, a los que conviene darles solución cuando aparecen y no cuando se complican porque se sostienen puntos de vista particulares, que a la postre se convierten en irreconciliables.

Dos partes comprende el interesante análisis que hace el doctor Bronstein: uno, el que denomina "contexto geográfico y humano"; otro, al que titula "el contexto político y social". En el primero señala que el sistema de relaciones de trabajo en Uruguay

es el resultado de un proceso evolutivo que se nutre de elementos históricos, económicos, políticos, sociales e idiosincrásicos. La inexperiencia de una regulación sistemática de las relaciones de trabajo, responde en Uruguay a un trasfondo que es proporcionado precisamente por aquellos elementos; sobre dicho trasfondo versa la primera parte de este artículo.

En la segunda parte estudia el estado de bienestar que vivió este país durante el periodo de los años 1903 a 1967, antes de que se presentaran los problemas políticos que dieron al traste con la democracia y permitió el imperio del sector militar; situación que modificó muchas de las bases jurídicas que sustentaban al Estado uruguayo y trastornó la natural evolución que llevaba esta nación en la mayor parte de sus instituciones.

Con referencia a la primera parte, mencionemos, por su interés comparativo con situaciones similares vividas en nuestro país, tres cuestiones que nos han parecido fundamentales: 1º El periodo dictatorial vivido por Uruguay durante el lapso comprendido en los años de 1973 a 1985, debido al cambio operado; 2º el restablecimiento de la democracia en marzo de 1985, que ha permitido logros trascendentes en materia de relaciones de trabajo, que han significado una transforma-

ción radical en la concepción de este tipo de relaciones jurídicas, y 3º la evolución reciente operada en dicho país, que ha mostrado que una conveniente conciliación de los intereses en pugna evita conflictos y ahorra problemas sociales y económicos; al igual que un justo arbitraje auspiciado por las propias partes interesadas, cuando no ha sido posible que éstas encuentren una aceptable solución.

Para el autor, Uruguay es el país más homogéneo de la región; su pequeña extensión (ciento ochenta y siete mil kilómetros cuadrados) y la dedicación de su población en casi 80% a las actividades agrícolas y pecuarias, ha permitido una estructura demográfica caracterizada por una moderada tasa de natalidad, que en su manera de pensar se encuentra muy semejante a la de los países europeos y alejada un tanto de lo común en los países latinoamericanos. Según el censo de 1980 tiene poco más de tres millones de habitantes, con una población de un millón doscientas mil personas económicamente activas, concentradas en su mayor parte en los centros urbanos (Montevideo registra un millón y medio de habitantes). Sus índices educativos y de calidad de vida se encuentran entre los más elevados de América Latina; y la política de distribución de ingresos es, para él, una de las más igualitarias de la región.

La distribución de esta población activa la descompone así: 18.1% está ocupada en la industria; 15% en la agricultura; 30.8% en los servicios comunales, sociales y personales; 11.6% en el comercio, y 5.4% en la construcción. La tasa de desempleo hacia 1987 registraba poco más de 10%; el empleo urbano era de 340,000 empleos en el sector privado y 261,000 en el público. Casi 70% de las empresas son pequeñas y medianas, pues las mayores las controla el sector público, aun cuando ya empieza a desprenderse de algunas de ellas, como ocurre entre nosotros.

La segunda parte del estudio es la más extensa, por cuyo motivo sólo haremos referencia a los aspectos de mayor importancia:

1) La crisis paraguaya que tuvo lugar entre los años 1968 y 1983, a consecuencia de la declinación del modelo económico uruguayo. Este periodo se caracterizó por una sensible baja de los ingresos externos; el desequilibrio de las necesidades nacionales; la inestabilidad social y económica; así como el aumento del déficit público que llevó al país a una fuerte inflación y recesión, con deterioro de los salarios y de las prestaciones laborales. Todo ello provocó graves tensiones sociales.

2) El régimen de facto que surgió casi en los comienzos de la década de los años setenta. Al aparecer, el gobierno convocó a las fuerzas ar-

madas para enfrentar la guerrilla urbana (al grupo denominado Tupac-Amaru), pero con ello la represión dejó de ser controlada por el poder civil, quedando de hecho la autoridad en manos militares, lo cual condujo al golpe de Estado de 1973 y a la disolución del Parlamento.

3) El fracaso de las fuerzas armadas. Hacia 1977 el régimen militar inició su desgaste, buscándose entonces una salida institucional que tuvo efectos hacia 1983, en cuyo año, debido a la presión popular, manifestada en una concentración monstruo (casi quinientas mil personas) y a la "contraofensiva democrática" estudiantil (denominada intersectorial) que a partir de entonces luchó por una sustancial defensa de los derechos humanos; todo esto permitió que con la celebración de elecciones libres en noviembre de 1984, fuera posible el cambio institucional que hoy contempla la nación uruguaya.

4) Este último acontecimiento es el que —a juicio del autor— ha permitido un renacimiento en la relación obrero-patronal, al ser el movimiento sindical el primer sector que osó desafiar al poder militar mediante la convocación a una huelga general que tuvo extraordinarios resultados, pues de hecho paralizó al país. Al surgir la llamada CONA-PRO (Concertación Nacional Programática) —que se caracteriza por ser un proceso de consulta y concertación entre los sectores empresariales y laborales, con participación de numerosos sectores civiles independientes—, fue anulada la legislación del trabajo en materia sindical y de negociación colectiva, implantándose un régimen de

armonía de la política de desaceleración de la inflación, con la reintegración en el empleo de los trabajadores cesados por motivos gremiales o políticos, y una recuperación gradual del poder adquisitivo de los salarios, mediante ajustes cuatrimestrales, que constituyen el telón de fondo del sistema actual de relaciones de trabajo en el Uruguay.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

FORERO-CONTRERAS, Rafael, "La negociación colectiva del sector público en Colombia", *Debate Laboral*, San José, Costa Rica, año III, núm. 5, 1990, pp. 37-48.

En Colombia se llama "empleados oficiales" en general a aquellos que laboran para el Estado. Sin embargo, una primera distinción se ha establecido entre los empleados públicos (con una relación legal y regla-



mentaria con la administración, definidos en el artículo 5 del decreto ley 3135 de 1968), los trabajadores oficiales (con una relación contractual similar a la privada) y los simples auxiliares de la administración. Para estos trabajadores existen algunas restricciones en materia de huelga indicadas a nivel constitucional y del D. E. 753 de 1956, a pesar de que Colombia haya ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT. Estos trabajadores pueden formar sindicatos con exclusión de los miembros del ejército y de los cuerpos de policía.

Pero existen particularidades más específicas entre esas categorías en materia de pliegos petitorios: mientras que a los empleados públicos les está prohibido presentarlos y no pueden celebrar convenciones colectivas, los trabajadores oficiales pueden presentar "memoriales respetuosos" relativos a demandas salariales y celebrar convenciones colectivas.

Para los empleados gubernamentales, en caso de conflicto, éste quedará supeditado a un tribunal de arbitramento, el cual se constituye en el caso de que no haya acuerdo de negocio en las etapas previstas al efecto en la ley laboral colombiana.

En materia de negociación colectiva los principios actores son los mismos que en el sector privado. Así, el autor señala "... que el pliego de peticiones presentado por los trabajadores oficiales se tramita mediante una etapa de arreglo directo cuya duración es de quince días hábiles susceptibles de diez días hábiles de prórroga por el acuerdo de las dos partes". Si no hubiere acuerdo sobre la totalidad de las peticiones, habría una segunda etapa de "mediación" con la participación de un inspector del trabajo del Ministerio del ramo. Esta etapa sería de diez días sin prórroga.

En materia de sindicatos existe la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, considerada independiente hasta que en los años ochenta se adhirió a la Central Unitaria de Trabajadores.

Otro tipo de limitaciones se establecen para estos trabajadores, por ejemplo en materia de suspensión colectiva del trabajo, la cual es ilegal para los servicios públicos, pudiendo el empleador en tal caso despedir a los trabajadores que en ella hayan participado.

En materia de negociación colectiva el Estado actúa como patrono, pero a veces con funciones de conciliador. En materia de nombramientos se advierte una gran inestabilidad en el empleo, no siempre ajena de influencias políticas.

La reglamentación del actuar colectivo de estos trabajadores ha creado diversas expectativas y aunque en los últimos años ha habido intentos de modificación, los avances son aún mínimos.

La situación colombiana aporta un buen material de reflexión con miras a la eventual modificación que en el ámbito mexicano pudiera realizarse. En la perspectiva de actualizar y modernizar el orden jurídico, el ignorar las experiencias de otros países sería un peligro cuyas consecuencias menores serían las jurídicas.

Carlos REYNOSO CASTILLO

PLA RODRÍGUEZ, Américo, "El aporte de la *Laborem Excercens*", *Debate Laboral*, San José, Costa Rica, año II, núm. 4, 1989, pp. 79-83.

La visión de la Iglesia católica del mundo laboral se ha expresado de diversas maneras, pero tal vez las más importantes han sido por medio de las denominadas encíclicas, como la *Laborem Excercens*, firmada el 14 de septiembre de 1981. El autor analiza los aportes de tal documento, respecto del cual identifica básicamente cuatro ideas:

a) La distinción entre el trabajo en sentido subjetivo y objetivo. Sobre este último aspecto se indica que el mismo ha atravesado por diferentes etapas, desde la domesticación de animales y en general el contacto con la naturaleza, donde la técnica ha sido una aliada del hombre aunque puede convertirse en su adversaria. Pero desde un punto de vista subjetivo se ve al hombre como sujeto de trabajo; en ese sentido sus acciones deberán permitir la realización de su humanidad y el "perfeccionamiento de esa vocación de persona". Por ello, puede hablarse de un valor ético del trabajo, ya que el valor del mismo radica en que es, precisamente, una persona quien lo realiza.

b) La distinción entre empresario directo e indirecto. El directo es con quien el trabajador celebra directamente el contrato, mientras que el indirecto, que no está excluido de responsabilidad, sería el "conjunto de factores diferenciales que ejercen un determinado influjo sobre el modo en que se da forma" al contrato o demás relaciones del trabajo (se incluirían aquí los convenios colectivos).

c) La dignidad del trabajo. Tema también tratado en otras encíclicas, se enfatiza en el rechazo por considerar al trabajo como una mercancía. El trabajo es un bien del hombre, ya que no sólo le permite transformar la naturaleza sino realizarse como tal.

d) La prioridad del trabajo frente al capital. Entre otras razones porque el capital es sólo un conjunto de cosas que sirve como instrumento.

El estudio de las posiciones doctrinales de la Iglesia católica frente a los problemas laborales ha sido menospreciado en algunos países lati-

noamericanos como México; sin embargo, estamos ante una fuente de información que invita al debate y a la reflexión no sólo con el fin de satisfacer una personal curiosidad, sino con miras a descubrir la influencia que han tenido y tienen estas propuestas en la conformación del derecho del trabajo latinoamericano. Sin duda, este artículo debe ser ubicado como parte de este esfuerzo.

Carlos REYNOSO CASTILLO

RASO DELGUE, Juan, "El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva en Uruguay", *Debate Laboral*, San José, Costa Rica, año II, núm. 4, 1989, pp. 185-192.

La irrenunciabilidad entendida como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio" (concepto del doctor Pla Rodríguez citado por el autor), es un tema actual que el autor aborda con especial referencia al caso uruguayo.

Se indica que tal principio tiene dos fundamentos: la imperatividad de la ley y la presunción de un consentimiento viciado del trabajador. No hay que perder de vista que otros principios como el de la norma más favorable deben ser tomados en cuenta en materia de irrenunciabilidad.

La posible renuncia debe situarse en dos momentos: antes y después de la misma para valorarla primero abstractamente, aunque después tenga que verificarse si en un caso concreto se ha producido perjuicio alguno.

En materia colectiva uno de los problemas es el de saber si es o no posible renunciar colectivamente a normas más favorables reguladoras de trabajadores individualmente considerados. Aunque otro problema igualmente importante es el de saber si es lícito un acuerdo individual más favorable que lo que aparece en un convenio colectivo. En el caso del Uruguay se ha considerado que los beneficios del convenio colectivo se incorporan al contrato individual y un convenio posterior no podría variarlos.

Para el autor, el principio de irrenunciabilidad operaría de diferente manera en función del tipo de norma, ya sea emanada del Estado, o de la negociación individual o colectiva. En el primer caso son normas de carácter imperativo; en el segundo existe la irrenunciabilidad por supuestos vicios en el consentimiento, y en el tercero la situación es dife-

rente si el beneficio fue acordado por una norma heterónoma (aquí la negociación no podrá disminuir los beneficios) o autónoma (aquí sí sería posible tal disminución).

En estos casos el problema es el de saber si dicha renuncia colectiva se traslada a los contratos individuales. Aunque la teoría se orienta por una respuesta negativa, el autor plantea que es posible tal renuncia colectiva de anteriores beneficios a condición de que se respeten los límites legales. Así, cabe señalar que "la norma colectiva está vinculada al centro de poder que la dicta, es decir, la voluntad de las organizaciones profesionales".

El estudio de la irrenunciabilidad como principio rector de las relaciones laborales ha sido en los últimos años severamente cuestionado y su análisis requiere de una puesta al día y este artículo es un paso en esa vía.

Carlos REYNOSO CASTILLO

ROMÁN DE LA TORRE, María Dolores, "La movilidad funcional desde la administración bilateral del contrato de trabajo", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, núm. 14, 1988, pp. 123-142.

La profesora Román de la Torre es catedrática de derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad española de Valladolid. El trabajo que nos presenta lo expuso en el Seminario Italo-Español de Derecho del Trabajo que tuvo lugar el año 1988, del que formaron parte otros interesantes trabajos sobre el tema "La flexibilidad laboral y los nuevos comportamientos sindicales"; todos ellos dirigidos al modelo de relaciones laborales que surgió a partir de la Constitución de España de 1978, en la que se dio importante regulación al derecho de negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios que a partir de entonces han sido fruto de ella, mismos que han permitido sustraer del monopolio legislativo del Estado el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, al resultar mínima en nuestros días la intervención estatal en su establecimiento.

Al reconocerse en el artículo 38 constitucional la libertad de empresa, que ha dotado de autonomía al empresario, la atribución de poderes a éste ha encontrado nuevas referencias a ejercerse en el ámbito laboral, pues a partir de esta nueva disposición constitucional las actuaciones empresariales no han tenido ya, como ocurrió en el pasado, como única

base, la organización de la empresa, sino el pleno reconocimiento de los derechos de los trabajadores en materia de condiciones de trabajo. El campo del empleador es hoy delimitado por la normativa laboral y la exigencia de la negociación.

Si al derecho del trabajo compete la juridización de tales facultades, el factor al que se alude, unido al tema de la crisis económica en que se debaten la mayor parte de los países, industrializados o no, ha permitido dotar al proceso de negociación colectiva de un amplio margen de flexibilidad que, por una parte, reduce notablemente el ámbito de los poderes empresariales, y por otra, posibilita el ejercicio de un mayor ámbito de libertad efectiva en el tratamiento de las relaciones laborales. La doble perspectiva: libertad de empresa-participación de los trabajadores, ha conducido a una auténtica administración bilateral del contrato de trabajo, que no altera la empresa en el marco de sus poderes mismos, pero que a la vez permite la movilidad funcional de los trabajadores mediante una administración participada del contrato colectivo de trabajo.

La profesora Román de la Torre nos dice que la movilidad funcional constituye un conjunto de supuestos en los cuales las funciones realizadas habitualmente por el trabajador se ven modificadas en cierta medida por el empleador, de manera que el contenido de la actividad desarrollada varía. Esto se debe al hecho de que la movilidad funcional tiene su origen en los requerimientos empresariales encaminados a la organización del trabajo y la libre disposición del personal; esto es, a nuevas necesidades producto de las exigencias económicas, del cambio de sistemas, de métodos de trabajo modernos, etcétera, que conduce a la flexibilización de la rigidez que ha imperado en la normativa laboral.

El trabajo que presenta —nos dice— tiene como objetivo analizar aquellos supuestos de movilidad funcional que entran plenamente en las facultades del empleador y que en el régimen jurídico vigente en España quedó reglamentado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A través de tal movilidad el empresario no hace sino actualizar, según sus planes organizativos, la prestación debida por el trabajador. Cinco son para ella estas facultades:

Primera. *La participación en la organización del trabajo.* Desaparecida la imposibilidad de que la organización y dirección del trabajo pudiera ser atribuible a alguien distinto de la dirección de la empresa, tal y como lo establecía la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de fecha 19 de diciembre de 1973, su titular conserva la libertad para ordenar el trabajo, pero el artículo 64.1 del Estatuto, atribuye

competencia a los representantes de los trabajadores en la emisión de un informe previo a la ejecución de decisiones empresariales sobre planes de formación profesional, sistemas de organización interna, control de trabajo, valoración de puestos. Este informe no tiene carácter decisorio y vinculatorio, pero es una primera forma de expresión de la postura e interés de los trabajadores.

Segunda. *Fórmulas que matizan las atribuciones unilaterales del empresario.* Si bien es cierto los temas que actualmente pueden ser motivo de negociación colectiva contienen cierta exclusividad empresarial en el manejo de la negociación, de acuerdo con los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto se conceden facultades a los representantes de los trabajadores, en materia de adjudicación de funciones, sistemas de remuneración, métodos de trabajo, formas de ejecución de las decisiones empresariales, consultas e información. Se encarga, por lo tanto, a comisiones mixtas la interpretación de criterios respecto a la organización del trabajo, con lo cual el poder de dirección se ve afectado o controlado por motivos de movilidad funcional, pese a que ésta no sea requerida legalmente.

Tercera. *La negociación del poder directivo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.* El reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva, así como las tendencias actuales acerca de su fundamento, su discusión, sus límites y orientaciones hacia los nuevos sistemas de organización del trabajo, ha traído como resultado directo el abandono de modelos autoritarios de dirección, para implantar modelos democráticos de relaciones laborales. La flexibilidad que hoy se observa en éstas invalida decisiones empresariales no justificadas por los trabajadores. Por ejemplo: en el ámbito de la movilidad funcional, los convenios colectivos incluyen en nuestro tiempo cláusulas relacionadas con la obediencia del trabajador a las órdenes de la dirección, pero ésta no podrá ir más allá de los límites de la aptitud profesional o de la idoneidad de los puestos, ni podrá afectar el aspecto salarial. La categoría profesional corresponde al grupo, cuyo derecho ha de ser compatible con tales aptitudes.

Cuarta. *La negociación de las clasificaciones profesionales.* El límite de la movilidad funcional pertenece al grupo profesional. El artículo 23.4 del Estatuto ha dado motivo a un enconado debate sobre si efectivamente los poderes empresariales tienen como límite el grupo o la categoría. En el Estatuto se deja a la negociación colectiva la definición de los grupos (su control, su extensión, sus formas de expresión, etcétera); sigue teniendo fuerza el viejo esquema de las clasificaciones

contenidas en las reglamentaciones y ordenanzas del trabajo, pero la participación ha ido gradualmente avanzando, por cuya razón en los convenios se encuentran hoy funciones que corresponden con exclusividad a las categorías profesionales.

Quinta. *Movilidad negociada y defensa de la profesionalidad*. Los intereses profesionales del trabajador reclaman algo más que la conquista de la categoría profesional como módulo de determinación de la prestación. La posibilidad de disponer del trabajador para varias tareas o de adaptarlo a diversos puestos, constituye una facultad empresarial resultado de la crisis económica, pero es a la vez elemento de flexibilidad en las relaciones laborales, ya que al mismo tiempo se obliga a la empresa "arbitre los medios de formación y consolidación profesional que posibiliten al trabajador el ejercicio de nuevos puestos de trabajo", conquista que dinamiza las concepciones estáticas que privaban y aumenta las perspectivas de cambio en el tema de las clasificaciones.

En esencia, la autora concluye que todo esto amplía el modelo participativo de los trabajadores y abandona la conducta autoritaria de los poderes empresariales para reconectarlos al reconocimiento constitucional de los intereses contrapuestos de los trabajadores.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

VEGAS TORRES, Jaime, "La interposición de recursos improcedentes en vía jurisdiccional y el cómputo del plazo para recurrir en amparo", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 30, abril-junio de 1987, pp. 305-319.

El autor de este estudio es un alumno distinguido del grado de Doctorado en Derecho, en la Universidad Complutense, del doctor Manuel Alonso Olea, antiguo colaborador y conferencista de este Instituto, al que ha venido con frecuencia y de quien se han publicado en nuestro *Anuario Jurídico* y *Boletín* numerosos trabajos y reseñas de obras suyas, quien de hecho hace su presentación en la sección de jurisprudencia de la revista *Civitas*. El estudio es un excelente comentario a una sentencia del Tribunal Constitucional de España, pronunciada con fecha 5 de marzo de 1987 en el expediente 28/1987 en torno a una interesante cuestión de seguridad social.

Conforme a lo expuesto por el profesor Vegas Torres, la sentencia que se comenta fue materia de un recurso de amparo contra actos del Tribunal Central de Trabajo, por supuesta violación interpretatoria

del artículo 44 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. Resume los actos del proceso laboral donde tuvo lugar, de la siguiente manera: 1º una empresa (X) fue condenada por la Magistratura del Trabajo a pagar un recargo previsto en el artículo 93 de la Ley General de Seguridad Social; 2º contra la sentencia pronunciada dicha empresa interpuso "recurso de suplicación"; 3º el Tribunal Central de Trabajo rechazó el recurso, pero sin precisar las razones de la inadmisión, motivo por el cual, a juicio del profesor Vegas Torres, la resolución adolece de graves defectos; 4º la empresa recurrió el auto correspondiente, confirmándose por el superior la inadmisión del recurso; 5º la empresa anunció su intención de interponer "recurso de casación" contra el auto que confirmó la inadmisión del "recurso de suplicación", denegándose por parte del Tribunal Constitucional la preparación del expresado "recurso de casación" por ser extemporáneo.

En el artículo 44.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional se establece que el plazo para interponer el recurso de amparo será de veinte días, a partir de la fecha de notificación de la resolución recaída en el proceso judicial; pero hay casos —dice el autor— en los que producida una resolución judicial contra la cual no hay un recurso utilizable, el perjudicado por esa resolución intenta algún otro recurso contra ella, presentándose entonces el caso de que el tribunal competente considere tal recurso improcedente. Se pregunta entonces: a) ¿cuál es la resolución cuya notificación señala el momento inicial del plazo para recurrir en amparo?; b) ¿es la resolución que puso fin a la vía judicial?; c) ¿es la que inadmitió el recurso improcedente intentado contra aquella? A estas interrogaciones destina su comentario.

Desde su punto de vista, la sentencia en el expediente 28/1987 del Tribunal Constitucional constituye el mejor ejemplo del problema, porque contra la interposición de un "recurso de inaplicación" que es denegado, se interpone "recurso de súplica" que a su vez se desestima. Para el autor, este segundo acto de hecho agota la vía judicial, pues no hay recurso utilizable contra él. Debido a esta circunstancia, el perjudicado por dicha resolución intentó "recurso de casación" contra la misma, el cual no fue admitido por improcedente.

La doctrina general que sobre esta cuestión ha venido sustentando el Tribunal Constitucional atañe fundamentalmente al plazo concedido para la interposición del recurso. Para este Tribunal

el plazo para recurrir en amparo es un plazo de caducidad que no puede quedar al arbitrio de las partes ni ser objeto de prórrogas artificiales, por lo que no es admisible pretender alargarlo y sobre todo



reabrirlo de forma improcedente, mediante la prolongación (asimismo artificial) de las actuaciones judiciales previas a la utilización de recursos inexistentes en la ley o manifiestamente improcedentes contra una resolución firme.

Planteada así la argumentación judicial, el problema se traslada a la determinación de los casos en que deba estimarse improcedente un recurso; sólo que, para el profesor Vegas Torres, el recurso interpuesto no era manifiestamente improcedente.

Examina los siguientes recursos: *A*) de casación intentada contra un auto de una audiencia provincial desestimatorio de un "recurso de súplica"; *B*) de casación intentada contra resolución de una audiencia territorial desestimatoria de la súplica interpuesta contra sentencia de la propia audiencia, confirmando en apelación la dictada por un juez en primera instancia en incidente de oposición a la aprobación de un convenio en una suspensión de pagos; *C*) recurso de súplica intentado contra un auto de la Primera Sala del Tribunal Supremo inadmitiendo recurso de casación (expediente STC 120/1986).

Del examen de estos y otros "recursos de casación" que confirman en súplica autos por los cuales se inadmitió el "recurso de suplicación", pareciera, a luces vistas, que se trató de recursos manifiestamente improcedentes; sin embargo, considera que el criterio demasiado subjetivo seguido por el tribunal para calificar los recursos intentados como manifiestamente improcedentes o de dudosa procedencia, favorece abiertamente esta última calificación, por cuyo motivo, raros serán los casos en que no se admita el recurso de amparo por interposición extemporánea. Por ello estima que no resulta razonable el proceder del tribunal, consistente en establecer doctrinas generales para luego hacer una aplicación de las mismas, que las deje desprovistas de contenido; tal proceder acarrea inseguridad jurídica y erosiona el prestigio del propio Tribunal.

Para el profesor Vegas Torres al inadmitirse el "recurso de suplicación" se vulnera el artículo 24.1 de la Constitución española, pues se priva al recurrente de una defensa contra sentencia de la Magistratura de Trabajo, al aplicar una doctrina según la cual no hay vulneración del derecho al recurso cuando éste resulte inadmitido por aplicación razonada de causa legal, cuando los motivos del recurso —a su juicio— son fundados, pues el Tribunal Constitucional comete una infracción de incongruencia, ya que al resolver la inadmisión no da respuesta a lo planteado en el recurso, debido a la circunstancia de que se pronunció antes respecto a una pretensión inexistente, planteada en

otros términos y referida a prestaciones por accidente de trabajo previsto en el artículo 93 de la Ley General de Seguridad Social.

La conclusión que de este estudio se obtiene para nuestro sistema judicial, la encontramos en tres puntos de vista en cuanto al planteamiento de recursos en el campo de la seguridad social:

*Primero.* Nuestra ley precisa que cualquier persona inconforme con una determinación adoptada por la autoridad del IMSS a quien corresponda resolver respecto de las inconformidades presentadas, antes de acudir a las juntas deberá agotar previamente el recurso de inconformidad a que se contraen los artículos 133 y 134, siendo el Consejo Técnico quien deberá resolver en definitiva, pues de no proceder así, no tan sólo existe el presupuesto necesario que produce la competencia de la Junta, sino que se carece de acción.

*Segundo.* Con la resolución dictada se abre la posibilidad del juicio ordinario ante el Tribunal del Trabajo, el que actúa en forma *arbitral* y dicta laudo, bien sea a favor del asegurado, si encuentra que el criterio sustentado por el Consejo Técnico no se ajusta a la situación planteada, a la reclamación o queja que se hubiere presentado; o bien sea confirmatorio de la decisión del Consejo Técnico.

*Tercero.* Contra el laudo no queda ningún recurso que oponer, por lo que sólo la vía de amparo directo permitirá una resolución definitiva en el juicio, obligatoria para la institución del seguro social y para el afectado. Todo este procedimiento no da origen a prescripción alguna, y por tanto, se carece de toda posibilidad de intentar la gestión judicial que presenta el profesor Vegas Torres.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

## HISTORIA DEL DERECHO

FALCÓN, Romana, "Raíces de la Revolución: Evaristo Madero, el primer eslabón de la cadena", en RODRÍGUEZ O., Jaime E. (ed.), *The Revolutionary Process in Mexico*, Los Ángeles, University of California, Latin American Center Publications, 1990, pp. 33-56.

El presente artículo de la maestra Falcón, es parte de una investigación general sobre los poderes regionales y la conformación del Estado nacional durante el Porfiriato, que está siendo realizado por ella, y que presentó en el *simposium* "The Mexican Revolution", como parte del