

ISELE, Hellmut Georg; HORION, Paul; SAVATIER, Jean; MAZZONI, Giuliano; VAN DER VEN, J. J. M.; ZSUBER, Waclaw; KAHN-FREUND, Otto; IVANOV, S. A. *Les grandes tendances du Droit du Travail a l'époque contemporaine*

Patricia Kurczyn V.

como los documentos preparados por el Comité Jurídico. Inclusive el jurista colombiano José Joaquín Caicedo Castilla ha presentado un proyecto de Código de Derecho Internacional Privado, que podría ser objeto de estudio por parte de las comisiones nacionales de codificación.

Pedro Pablo CAMARGO

ISELE, Hellmut Georg; HORION, Paul; SAVATIER, Jean; MAZZONI, Giuliano; VAN DER VEN, J. J. M.; ZSUBERT, Waclaw; KAHN-FREUND, Otto; IVANOV, S. A. *Les grandes tendances du Droit du Travail a l'époque contemporaine*. "Revue International de Droit Comparé", XIX année, núm. 1, enero-marzo, 1967, París, 160 pp.

En la "Revue International de Droit Comparé" que en el encabezado se menciona, se presenta un verdadero estudio comparativo sobre la tendencia actual del derecho del trabajo en algunos países europeos. Los artículos presentan los aspectos más importantes de esa rama jurídica y han sido expuestos por juristas de alta calidad. Lo ideal sería presentar en esta reseña una conclusión en general, como producto de la investigación, sin embargo, consideramos de gran utilidad respetar la ponencia de cada jurista, para lo cual, nos referiremos a cada artículo en particular.

Hellmut Georg Isele (Alemania), sostiene que el derecho laboral en su país se encuentra en vías continuas de desarrollo; para demostrarlo elabora al principio un resumen de los antecedentes más importantes. En relación con el derecho colectivo en particular señala que, por lo pronto, no requiere una nueva reglamentación como ocurre con el derecho individual. El derecho colectivo ha evolucionado hasta conseguir que las reglas que ha implantado no forzosamente sean legisladas para que tengan que cumplirse. Consideramos que la importancia y el avance del derecho alemán del trabajo es la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa, la co-gestión, vigente en la actualidad en las industrias mineras y siderúrgicas.

Paul Horion (Bélgica), nos indica, para iniciar, cómo se extendió la reglamentación y protección que, en un principio, sólo se otorgaba a los trabajadores del sector privado, hasta todos los trabajadores agrícolas, independientes, etcétera y, en general, a toda relación laboral, sin que para ello sea necesaria la conclusión de un contrato de trabajo. En relación al derecho colectivo, expresa el autor que la reglamentación no se encuentra ni en la Constitución ni en leyes reglamentarias, en obediencia al deseo tácito de las mismas partes interesadas, que han fundado el cumplimiento de las negociaciones colectivas en el honor y prestigio de quienes lo celebran, al mismo tiempo que permiten que sea la opinión pública la que ejerza la presión necesaria. Los convenios colectivos se celebran a través de una comisión paritaria integrada por representantes de los empleadores y de los trabajadores afiliados a sindicatos. La reglamentación del derecho belga del trabajo no reside en la noción de contrato de trabajo, expresión con la que se refiere a los "trabajadores manuales", sino en la idea de "prestación de servicios", sin que pertenezca por ello al derecho civil. Esta situación nos indica que

en Bélgica se distingue aún entre obrero y empleado, y que su reglamentación se basa en la organización de las relaciones laborales. Las medidas disciplinarias en materia laboral recaen exclusivamente en los empleadores que infrinjan las normas respectivas, pero no en los trabajadores, a excepción de los que laboran en la industria del diamante. En relación con la seguridad social, se considera una rama separada del derecho laboral, pero los accidentes del trabajo, esto es, los riesgos profesionales, quedan encuadrados en el derecho laboral. La clara exposición del artículo nos permite conocer a grandes rasgos el sistema laboral de Bélgica; sólo queremos agregar una idea sobre el sistema procesal en esta materia: los problemas laborales se dirimen ante los consejos de prudentes, implantados por primera vez en 1810 en la ciudad de Gante, y establecidos en la actualidad bajo el funcionamiento de doble instancia, e integrados, en una y otra jerarquía, por representantes tanto del sector obrero como del de empleados y de empleadores.

Jean Savatier (Francia), considera que, pese a que el derecho francés distingue, al igual que en Bélgica, entre obrero y empleado, las normas para unos y otros establecidas en los convenios colectivos van perdiendo diferencias; asimismo el derecho francés marca la distinción entre los trabajadores del sector privado y el sector público, estableciendo una dualidad de jurisdicciones. El derecho colectivo, por medio de los convenios colectivos, se ha incrementado en gran escala, sobre todo a partir de la supresión de la legislación correspondiente en 1950. Savatier reconoce que el sistema permite a los trabajadores defenderse por sí mismos, pero a la vez admite que, en la actualidad, las relaciones colectivas carecen de madurez; quizá ello se deba, en gran parte, a la división sindical existente, que produce rivalidad entre los propios trabajadores. El autor finaliza su escrito señalando que los litigios o problemas que aparecen en el seno de las relaciones colectivas no se resuelven por algún organismo semejante a la *National Labor Relations Board* de los Estados Unidos de Norteamérica o al Colegio de Conciliadores de Holanda.

Giuliano Mazzoni (Italia), nos presenta en las primeras páginas del artículo la evolución del derecho del trabajo en Italia, a partir de 1865, en que aún se localizaba dentro del derecho civil. La dirección de esta evolución se bifurcó siguiendo una reglamentación del Estado y otra de los sindicatos, e influenciada, en general, por el derecho internacional del trabajo, la costumbre y el uso de las empresas. En la actualidad, el derecho sindical ha alcanzado gran importancia, hasta ser uno de los medios principales por el que se va edificando el nuevo derecho laboral, permitiendo, a la vez, el desarrollo de la autonomía colectiva, por la que se mantiene un equilibrio con mayor eficacia de la que alcanzó la intervención estatal.

J. J. M. Van der Ven (Holanda), se refiere a la naturaleza del derecho del trabajo, indicando las razones por las cuales no puede considerarse ni de naturaleza privada ni de naturaleza pública. La rama jurídica de que nos ocupamos participaba de ambas naturalezas, pero —dice Van der Ven— la relación contractual civil sigue una línea horizontal, mientras que en derecho laboral, en virtud de la subordinación, la línea se traza verticalmente. Considera que el derecho del trabajo es un fenómeno jurídico interesado en toda la sociedad, a la vez que en él influyen principios económicos y políticos. Podemos agregar a las palabras del jurista holandés que el derecho social, al

que pertenece el laboral, ha surgido por los problemas sociales que se van presentando y los que siempre recaen en una determinada clase social, la más humilde y la más débil económicamente.

Waclaw Szubert (Polonia), nos indica que las relaciones laborales en su país se establecen por medio de contratación, pero que en dicha relación el empleador se encuentra un poco limitado, con la intención de buscar el equilibrio en el empleo. Por lo señalado en las primeras letras de Szubert, se divisa la inquietud estatal por estabilizar las relaciones en el empleo, evitando la desocupación, mediante normas de reinstalación, cuando el puesto halla sido abandonado por alguna causa. La segunda parte se dedica a la situación de la seguridad social y de la higiene industrial, explicando la existencia de órganos dependientes de los sindicatos que exclusivamente se dedican a la observación de tales medidas; incluso en las empresas de cierta extensión reside la obligación de crear puestos para ingenieros en higiene industrial y seguridad social que participan de la dirección de la propia empresa. La monografía, en la tercera sección, trata sobre los órganos representativos de los trabajadores ante la empresa, especialmente, los comités que, sin pertenecer al sindicato, participan en la dirección empresarial. El sistema facilita más la dirección del personal.

La intervención sindicalista en Polonia estuvo suprimida durante seis años a partir de 1950, pero en la actualidad vuelve a participar en la reglamentación de las condiciones generales de trabajo, mediante la celebración de convenciones colectivas. Su tendencia es hacia la descentralización de las empresas, que funcionó de 1950 a 1956. A los juslaboralistas, en general, les inquieta por el momento, dice Szubert, analizar la naturaleza jurídica y el contenido del contrato de trabajo, así como la separación total del derecho del trabajo del derecho civil. La referencia que hace el autor sobre el primer problema es muy breve, ocupándose un poco más del segundo: el derecho civil, dice, ya no concuerda con las necesidades de la sociedad moderna; pese a ello no puede separarse totalmente al derecho laboral, porque mientras las disposiciones de aquél no contradigan a los principios del segundo, pueden ser aplicadas para suplir lagunas. Con esta expresión no congeniamos sin antes hacer alguna aclaración: no podemos negar que el derecho laboral se engendró en el seno del civil, protegida su propia evolución por las normas propiamente civiles, pero tampoco podemos olvidar que el derecho del trabajo ha cortado su dependencia del civil, la propia naturaleza de ambas ramas las hizo separarse en cuanto se manifestaron sus diferencias. El derecho civil se basa, principalmente, en una relación de coordinación entre dos partes iguales, mientras que en el derecho laboral, en principio, surge una relación de subordinación entre dos partes desiguales, con la necesidad de proteger al subordinado. Con esta apreciación, no queremos decir que el propio derecho laboral se informa, muchas veces, no en las reglas del derecho civil pero sí en sus principios generales en cuanto no contradigan o contraríen los principios proteccionistas de aquél.

Otto Kahn-Freund (Reino Unido). La situación en el Reino Unido resulta muy interesante para nosotros que hemos vivido conociendo el sistema romanista, la reseña sobre este artículo será meramente descriptiva para no perder

el panorama general que se ofrece. La primera situación explicada por Kahn-Freund se refiere a la influencia de las convenciones colectivas que, como presión para dictarse una ley que obligue a los empleadores a tratar con los sindicatos, ha sido muy pequeña, y sólo se ha conseguido para las empresas y establecimientos públicos que administran industrias nacionalizadas. Pero esta situación es la deseada por los sindicatos mismos. El derecho de huelga como el de paro, están reconocidos pero no mediante un derecho positivo, sino mediante la supresión de las sanciones penales y civiles que se aplican ahora por la violación de los contratos. En cambio, las relaciones del sindicato con sus miembros sí se reglamentan por la Ley de Sindicatos de 1871. Renglones atrás dijimos que los sindicatos no han presionado al Estado para legislar sobre las convenciones colectivas porque sienten tener la fuerza necesaria para ayudarse a sí mismos. El sistema jurisdiccional difiere bastante al de otros países (México, Francia, Bélgica, Alemania, etcétera). Así, la *Industrial Training Act* de 1964 dio lugar a la creación de los tribunales industriales integrados tripartitamente y presididos por un jurista, los jueces representan al sector de los asalariados y al sector de los empleadores, su competencia queda limitada a los problemas que se susciten en orden a la ley de *Contracts of Employment* de 1963, generalmente sobre indemnizaciones por separación del empleo. Los problemas relativos a seguridad social son conocidos por el *Ministry of Social Security* (1966) y, en general, los problemas obreropatrones se dirimen ante los tribunales comunes. Es posible que, por la institución específica de los organismos jurisdiccionales que acabamos de citar, se inicie en el sistema británico del *Common Law*, la idea de crear la jurisdicción especial del trabajo.

S. A. Ivanov (URSS). El sistema soviético, aun cuando de origen romanista, se ha separado de este grupo, sin pertenecer tampoco al sistema de *Common Law*, para formar un nuevo grupo de derecho socialista, diferente de los otros, por lo ideología que lo ha inspirado. Ivanov comenta en un principio, la obligación que tienen los ciudadanos de trabajar, norma establecida en el artículo 12 de la Constitución, que deriva del principio de "el que no trabaja que no coma", para exigir "de cada uno según su capacidad, a cada uno según su trabajo". La intervención del estado soviético es muy fuerte, de manera que, para garantizar el derecho al trabajo y el derecho del trabajo, realiza acuerdos con los dirigentes sindicales; así, ellos fijan el salario necesario para cubrir las necesidades personales, además de fijarse también en la calidad y cantidad de trabajo. La jornada de trabajo se ha disminuido a 41 horas semanales, repartidas en seis días de trabajo efectivo; para los menores, la jornada es de seis horas, si tienen de 16 a 18 años, y de cuatro horas si tienen de 14 a 16 años. La seguridad social ha tenido un gran adelanto haciendo una de las obligaciones principales de las empresas, el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, además de que las prestaciones que abarca la seguridad social son financiadas por el Estado y las empresas.

Por último, para terminar, señala Ivanov que por la reforma económica, mediante el decreto del 6 de marzo de 1966, número 177, las convenciones colectivas tomaron nuevamente incremento.