

DERECHO DEL TRABAJO

CESSARI. *Effetti del fallimento sulla continuazione dei rapporti di lavoro subordinato*. v. DERECHO MERCANTIL.

GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, FRANCISCO. *La familia, el concubinato y la seguridad social*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 3, septiembre de 1967, pp. 31-40. México, D. F.

El interés que ha demostrado el doctor González Díaz Lombardo por la protección de los concubinos, queda nuevamente manifestado en el artículo que hoy nos toca reseñar, en el que también se indican la forma y concepto de matrimonio y el concepto del concubinato como la unión de un hombre y de una mujer que, libres de matrimonio, han realizado vida conyugal por más de cinco años o han tenido un hijo. La forma y redacción del estudio nos indican, mediante un paralelismo, los beneficios que la ley laboral y la de seguridad social mexicanas otorgan a las esposas de los asegurados, a los hijos, a los padres y a las concubinas. Como bien expresa el autor, la legislación ha omitido la arcaica y absurda distinción entre los hijos según la relación que guardan los padres, incluso olvidando ciertos prejuicios, basados, fundamentalmente, en criterios religiosos, se ha pasado por alto la exigencia del matrimonio civil para dar derechos a la esposa —o esposo. El concubinato, de esta manera, ha sido objeto de consideraciones legales con base en la posible injusticia que se cometería al negarle a las concubinas los derechos que, estando casadas, les corresponderían. Sin embargo, el Estado tiene interés en mantener y salvaguardar la célula familiar, considerada desde siempre como la base de la sociedad; así que, incluso atacando las relaciones ilícitas, como el amasiato, debe proporcionar ventajas a los esposos o, de lo contrario, podría estimularse la unión libre que, por distintas razones, no es conveniente; por lo tanto, existiendo la esposa, sus derechos excluyen los derechos de las supuestas concubinas, excepto —se concluye del artículo 297 de la Ley Federal del Trabajo— cuando la primera no logre comprobar su dependencia económica del esposo y sí lo haga la concubina.

El maestro González Díaz Lombardo considera que esta disposición sólo es producto de la generosidad de la legislación social; empero, debemos agregar que la concubina no lo es, puesto que existe un matrimonio anterior no disuelto, requisito para que se configure el concubinato. Mas en último caso la Ley Federal del Trabajo se basa en la dependencia económica para atribuir los beneficios de las indemnizaciones, por lo que no importa el lazo de unión entre los beneficiarios y el trabajador. No obstante el reconocimiento a tal generosidad, debe advertirse la facilidad en que la misma se convierte para la desintegración familiar que mucho tiende ya a generalizarse. Ahora bien, en virtud de la posible existencia de varias concubinas, la legislación sobre seguridad social opta por no entregar a ninguna de ellas los beneficios que corresponden. Al respecto, dice el maestro González Díaz Lombardo que en la Procuraduría del Trabajo se ha tomado como decisión al presente problema la celebración de un convenio entre las concubinas

para que una de ellas se presente ante juicio y, una vez resuelto, los beneficios sean repartidos entre ellas a prorrata; esta situación, de estar reglamentada, acarrearía algunos problemas, pues es bien comprensible la ausencia de cordialidad entre las concubinas, de manera que, pese a la buena fe con que hubiesen entablado tal relación, el derecho se imposibilita ante ciertos casos para asistirles, distinto en cuanto a los hijos que merecen toda la atención, sea cual sea la relación de sus padres.—Patricia KURCZYN VILLOBOS.

JANJIC, MARION. *El empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres en Suiza*. "Revista Intenacional del Trabajo", vol. 76, núm. 3, septiembre de 1967, pp. 327-354. Ginebra, Suiza.

La participación femenina en la población económicamente activa ha modificado diferentes aspectos en las estructuras del mundo económico y social. En los terrenos legales ha logrado la mujer obtener, en la mayoría de las legislaciones, la igualdad en derechos a los del hombre, aun cuando existen algunas que no reconocen el derecho político. En el campo laboral, las legislaciones han tendido a establecer normas proteccionistas sobre la igualdad de derechos para hombres y mujeres; sin embargo, en la práctica ocurren ciertas desigualdades en cuya razón influyen elementos psicológicos y sociales. La situación es ya estudiada en diferentes países, en los que el problema varía por diversas circunstancias. Precisamente en esta serie de "Revista Internacional del Trabajo" han aparecido diversos estudios sobre el trabajo femenino, entre los que recordamos el de Harriet Holder sobre *La situación de la mujer escandinava en el trabajo*; el de Milena Srnská acerca de *El empleo de la mujer en la República Socialista Checoslovaca* y un estudio de André Michel sobre la situación en Francia y ahora Marion Janjic nos presenta la situación que prevalece en Suiza y la que prevaleció durante la decena de 1950 a 1960, en un bien estructurado trabajo que abarca el planteamiento del problema y las causas de su origen.

En la industria textil, expone la autora, se ha marcado una curva en la actividad de la mujer que primeramente la ocupaba y de la que fue desplazada por la maquinaria, que empleaba hombres; hoy día el automatismo la vuelve a ocupar. El porcentaje de trabajadoras ha aumentado también en las industrias del alimento, de la banca y de servicios públicos, pero en escala inferior a la de otros países. Marion Janjic analiza las razones del fenómeno, atribuyéndole principalmente a la escasa población femenina universitaria, de la cual sólo una minoría adquiere el título profesional. Faltan estímulos para que la mujer ejercite su profesión en la que se encuentra con serios tropiezos, como lo es el no reconocimiento de sus derechos políticos en la esfera federal, además de que, en ciertos puestos de responsabilidad, no se les llega a admitir; el notariado es accesible para las mujeres en sólo algunos cantones y, por disposición legal, en algunos de ellos se estipulan salarios mucho más reducidos para las mujeres. Por otra parte, no existe seguro de maternidad, aun cuando la nueva Ley Federal del Trabajo tiende a lograr algunas mejoras, como el evitar que sea despedida la mujer embarazada, que se le dé un descanso de ocho semanas después del parto,

etcétera, y en general, a todas las mujeres se les debe conceder un descanso mínimo de hora y media, al medio día, cuando tengan obligaciones familiares. En relación al salario, en la industria textil y en la industria en general apenas si varía, en tanto que en otras actividades, —la banca entre ellas— se advierte un crecimiento desproporcional en favor de las mujeres.

Consideramos que la desigualdad en materia de derechos políticos, como otros en materia de trabajo, influye considerablemente en el ánimo de la mujer suiza, restándole interés por escalar puestos más altos por el tope de responsabilidad que se le ha impuesto. Por otra parte, la dificultad de atender al mismo tiempo el trabajo y a las responsabilidades familiares, disminuyen la posibilidad a la mujer de continuar sus actividades profesionales después del matrimonio. El problema, sin embargo, es de fácil solución, atenuando las cargas familiares mediante servicios como de guarderías infantiles, jornadas conforme a los horarios escolares, descanso durante el embarazo, etcétera, por un lado, y por otro, regir las relaciones de trabajo de hombres y mujeres bajo un signo de igualdad de oportunidades e igualdad en el salario, como ocurre en Checoslovaquia, en donde se brinda a las mujeres un ambiente propicio para continuar en el desarrollo de su trabajo o profesión; otra medida que consideramos excelente y que se practica en los países escandinavos es la de emplear a las mujeres en trabajos de tiempo parcial. En Francia, donde también existe una desproporción numérica de trabajadores y trabajadoras, se han iniciado estudios para tomar las medidas necesarias que permitan la participación de la mano de obra femenina. Por último, queremos referirnos a la situación de nuestro país que, sin ser perfecta, sí es magnífica, ya que establece un nivel de igualdad para trabajadores —varones y mujeres— que permiten a la mujer participar más activamente en la vida nacional. Nuestra legislación prevé para ellas normas protectoras para su salud y su seguridad, además de que se prevé también la creación de cámaras de lactantes, guarderías y hasta escuelas para los hijos de los trabajadores, siempre y cuando se cuente con un determinado número de ellos.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

MENÉNDEZ PIDAL Y DE MONTES. *Aspectos procesales de los conflictos colectivos*. v. DERECHO PROCESAL.

MESTRE FUENMAYOR, Aníbal. *El contrato colectivo de trabajo*. "Revista de la Facultad de Derecho", núm. 20, mayo-agosto, 1967, pp. 33-88. Maracaibo, Venezuela.

El artículo que presenta el doctor Aníbal Mestre Fuenmayor, —muy bien documentado y en un orden muy claro— se refiere a los problemas que encierra la forma jurídica, esencial, del derecho colectivo del trabajo: el contrato colectivo, por el que se pactan las condiciones generales de trabajo de un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato. Señala Mestre Fuenmayor que el contrato colectivo no es un contrato, por lo que algunos autores han tratado de denominarlo diferente: contrato de tarifa, por algunos alemanes; contratación colectiva, por algunos franceses; contratación colectiva, trato colectivo, etcétera, en Sudamérica. El doctor de la Cueva, en México,

indica que la denominación ya no es correcta, porque efectivamente no es un contrato, y así es si nos apegamos a los cánones clásicos del contrato en materia civil; sin embargo, no debe olvidarse que el contrato de trabajo, individual o colectivo, se ha convertido en un contrato *sui géneris*, respaldado por la autonomía del derecho laboral desde su total separación del derecho civil. Pensamos que por ahora, y en forma general, debe recurrirse al término de relaciones laborales colectivas, pero que el llamado contrato colectivo es una de las más usuales formas de iniciarse tales relaciones. El contrato colectivo de trabajo es, pues, una de las formas, mas no la única, de formar las relaciones laborales, una forma *sui géneris*, por la que un empresario, o varios, pactan con una organización sindical las condiciones generales y específicas del trabajo; el pacto se realiza con la organización sindical, de manera que la inclusión o exclusión de trabajadores asociados a tal sindicato es un asunto independiente de la voluntad de la empresa.

El autor se refiere posteriormente a la respuesta sobre tres preguntas que por separado vamos a tratar:

1. ¿Pueden terminar al mismo tiempo, simultáneamente, las relaciones individuales y colectivas en los pactos profesionales de trabajo? El autor responde afirmativamente, y nos mostramos partidarios de tal respuesta, inclusive consideramos que la pregunta no resulta tan importante.

2. ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin las relaciones colectivas? Se contesta también en sentido afirmativo; existen casos en que las relaciones entre el sindicato titular y la empresa se dan por terminadas por una razón legal, subsistiendo las relaciones individuales.

3. ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las relaciones individuales? Esta pregunta ofrece un amplísimo campo de discusión. Son, desde luego, dos direcciones opuestas las que surgen en este problema: la que niega la posibilidad, sostenida por el doctor de la Cueva, argumentando que, en ausencia de uno de los elementos esenciales del contrato colectivo, en este caso el de la normatividad, no pueden existir las relaciones colectivas sin las individuales; y, la que sostiene la posibilidad, a la que se adhieren Trueba Urbina y Euquerio Guerrero, considerando que lo que ocurre es una separación por motivo de la cláusula de exclusión, por la cual el sindicato puede obligar al empresario a cubrir las vacantes que existan en la negociación con trabajadores afiliados a él, como titular del contrato colectivo, haciéndose efectivo, por lo tanto, el elemento obligatorio del contrato colectivo.

Mestre Fuenmayor se manifiesta en contra de la posibilidad de la subsistencia de las relaciones colectivas sin existir las individuales, pero a diferencia de Trueba Urbina y Euquerio Guerrero, considera que ello ocurre no por la aplicación de la cláusula de exclusión, la que supone desaparecida una vez que desaparece la comunidad obrera, sino por la circunstancia de que el pacto se celebra entre el sindicato y el empresario. Es cierto que el contrato colectivo se celebra entre estas dos personas jurídicas y que, por lo mismo, las relaciones colectivas pueden continuar por un periodo más o menos prudente, sin que existan relaciones individuales, como una excepción, mas no en general. Aun cuando aceptemos el argumento que da Mestre, éste no es suficiente para justificar la actitud que defendemos. Debe encontrarse el porqué, precisamente, el sindicato puede obligar al empresario a recibir nuevos

trabajadores afiliados al sindicato, y creemos que esa razón está basada en la llamada cláusula de exclusión.

Por otra parte, el autor se refiere a las consecuencias que pueden ocurrir ante la violación de alguna de las cláusulas del contrato colectivo, sea por el patrón, sea por el sindicato; señala los posibles conflictos, tanto jurídicos como económicos, que pueden surgir, y la solución que se intenta a través de la autoridad correspondiente, así como las soluciones extrajudiciales que pueden tomar las partes.

En una tercera parte del trabajo se presentan las conclusiones, con algunos datos que no dejan de llamar la atención: primero, el autor indica que el contrato colectivo de trabajo, formado en la legislación venezolana casi por una copia exacta a la ley mexicana, es ya genuinamente venezolano, en virtud —dice— de que las reformas de 1964 a la citada ley mexicana han desvirtuado la naturaleza del derecho del trabajo mexicano, dejando de ser un derecho de clase; jamás ha pretendido la legislación mexicana desvirtuar al derecho laboral y sus reformas sólo obedecen a un intento de actualización de una rama jurídica estrictamente dinámica; además, una vez que una legislación ha aprobado la recepción de una figura jurídica extranjera, lo convierte, por ese solo hecho, en legislación nacional, de lo contrario aplicaría en su territorio leyes extranjeras. En la parte esencial del artículo, Mestre Fuenmayor se manifiesta en contra del análisis de los elementos que el doctor de la Cueva realiza sobre el contrato colectivo de trabajo, sin embargo, y sin que por ello aceptemos plenamente la tesis del destacado jurista; cuando Mestre concluye respecto a las violaciones del contrato colectivo de trabajo, se basa en los mismos elementos que tan fuertemente critica, para señalar los efectos que el incumplimiento produce.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. *Normas laborales aplicables al trabajo penitenciario*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 3, septiembre de 1967, México, D. F.

En este estudio se aborda el interesante —y olvidado— "trabajo penitenciario", tal vez por considerarse que los reos no merecen atención alguna al respecto; lo cierto es que, por tal discriminación, se ha propiciado la violación a las garantías sociales cuando en toda ocasión se hace gala de las ventajas y adelantos que procura la legislación social del país. El artículo es un estudio que, aunque corto, ilustra acerca del régimen de trabajo en los centros penitenciarios en relación a las garantías que la legislación mexicana reconoce en el aspecto laboral. Por principio de cuenta, debe recordarse la existencia de la libertad de trabajo y prohibición para que éste, salvo ciertas excepciones, no sea remunerado. El trabajo, dignificante del ser humano, no puede ser aplicado como sanción, pese a lo expresado en el artículo 59 constitucional, sino como un medio de regeneración (artículo 18 constitucional); incluso en tales circunstancias debe remunerarse, de lo contrario se estaría ante un régimen de esclavitud a todas luces contrario a los derechos humanos; por estas causas, según opina Morales Saldaña, el trabajo en la penitenciaría debe acoplarse a las garantías generales del trabajo, puesto que en ningún momento se reglamenta la posibilidad de descartar tales derechos

para quienes purgan una condena, pues pueden perder temporalmente sus derechos como ciudadanos, mas no como trabajadores (artículos 38 constitucional y 46 del Código Penal).

La legislación penal mexicana ha olvidado, sin embargo, reconocer tales derechos, al grado de incomunicar al que se niega a trabajar en perjuicio de su derecho a no trabajar; por otra parte, a pesar de la protección sobre el salario, son las propias autoridades penales las que marcan la distribución del mismo, asignándolo, en primer lugar, al pago de la asistencia del reo (artículo 81 del Código Penal), violando el derecho a recibir el producto del trabajo; en segundo término el artículo 82, contradiciendo al anterior, distribuye el salario en los siguientes porcentajes: 40 para el pago de la reparación de daños; 30 para ayuda de la familia; y 30 para fondo de reserva en beneficio del reo mismo. Estos descuentos no son justificables, y más criticable es aún la prelación de dichos pagos, pues primero se prevé el que corresponde al Estado por concepto de asistencia del reo, cuando en realidad ante el mismo Estado queda una familia desamparada. Sobre todo, cabe preguntarse, ¿con qué autoridad se dispone del salario sin atender a la Ley Federal del Trabajo que posee normas de orden público?

Volvemos a enunciar la importancia del tema que se trata, destacando entre las importantes conclusiones que cierran el estudio la marcada con el número x: "La libertad de trabajo se extiende al régimen penitenciario"; con esto queda aclarado que la penitenciaría no es entidad distinta y que, por lo tanto, forzosamente debe atenerse a las leyes generales y, desde luego, fundamentalmente a las constitucionales.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

OLEA M., Alonso. *En torno al concepto de contrato de trabajo*. "Anuario de Derecho Civil", t. xx, enero-marzo, 1967, pp. 117-152, Madrid, España.

El tema materia del artículo que se comenta no es ciertamente de la especialidad del "Anuario de Derecho Civil", por cuanto la materia laboral hace mucho tiempo que se desgajó del tronco fundamental del derecho privado para constituir un árbol frondoso, aún en España; pero su inclusión aquí la encontramos justificada por cuanto en aquel país existen ciertos problemas de jurisdicción y de competencia de los tribunales comunes (del orden civil) para conocer de asuntos en que se discute el contrato de trabajo, según pudimos ver al dar lectura al artículo.

El estudio que comentamos se dedica principalmente a distinguir el contrato de trabajo del civil de arrendamiento de servicios, mediante la determinación de las notas clásicas de dependencia, etcétera, y posteriormente se estudian ciertos contratos de trabajo especiales, como el del servicio doméstico, el del personal de confianza en las empresas, el de los trabajadores al servicio del Estado, etcétera.

Este supuesto especial de los funcionarios públicos es uno de los capítulos más importantes del estudio que comentamos, por cuanto se hace un análisis de la ley española de 1964, que rige las relaciones de los empleados y funcionarios con la administración, así como de otras leyes de este tipo.—Antonio AGUILAR GUTIÉRREZ.

PÉREZ VIVAS. *Introducción al estudio de los caracteres que definen la personalidad en derecho administrativo*. v. DERECHO ADMINISTRATIVO.

PESIC, Ratko. *Las normas internacionales del trabajo y la legislación yugoslava*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 76, núm. 5, noviembre de 1967, pp. 501-529. Ginebra, Suiza.

El artículo que nos presenta el profesor Pesic tiene por objeto informar sobre la influencia que las normas internacionales adoptadas por la OIT han ejercido sobre la legislación interna de Yugoslavia; para poder encontrar la conclusión pertinente, consideró necesario recordar el nuevo sistema socioeconómico del país sobre la base del trabajador-productor, es decir, el sistema de la autogestión que realizan los trabajadores en las fábricas o empresas en que forman parte y, además, el sistema interno de ratificación formal de los convenios en materia de trabajo, según lo que la Constitución de la OIT dispone en su artículo 19, párrafo 5, apartado b), cuya interpretación obliga a considerar necesaria la intervención del poder legislativo en tales ratificaciones.

En el sistema yugoslavo, es la Asamblea Federal a la que se presentan los convenios a través del Consejo Ejecutivo Federal, en virtud de la ausencia de separación de poderes. Este consejo ejecutivo mantiene una función representativa y es un órgano de la asamblea a la que, anualmente, debe rendir un informe de sus actividades, tanto en el plano nacional como en el internacional; por ello, cuando la aplicación del convenio requiera sólo una reglamentación, compete a dicho consejo; mas cuando tal cumplimiento requiera la existencia de una ley, el convenio pasa a la asamblea por medio del consejo.

Ante la ausencia de normas precisas constitucionales que califiquen el carácter de los convenios laborales ratificados por los órganos públicos yugoslavos, se bifurcan las opiniones sobre la vigencia de los mismos: el criterio dualista consiente en la necesidad de la adopción de reglamentos que pongan en vigor al convenio en cuestión; contrariamente, el monista no presume tal necesidad y admite la vigencia automática. En la práctica, de acuerdo a la Constitución de 1963, es el segundo criterio el que rige; por lo tanto sólo es necesaria la publicación de la ratificación en el Diario Oficial que corresponda, e incluso, por su carácter internacional, tiene mayor jerarquía que la ley nacional. La importancia que se concede a los convenios y recomendaciones laborales ha permitido la influencia de éstos en la vida laboral yugoslava que, según criterio del autor, implica apoyo para la difusión de las normas internacionales de trabajo, a pesar de que, por su estructura económica y social, su legislación nacional prevé, en la mayoría de los casos, ventajas superiores que las consignadas en los convenios. No obstante esta afirmación, párrafos posteriores manifiestan abiertamente la influencia directa en ciertas materias dentro de la legislación yugoslava. Incluso se especifica la mayor influencia que se presentó durante la elaboración de la ley general sobre relaciones de trabajo, que entró en vigor en 1965; dicha elaboración estuvo a cargo de algunos expertos en la materia, quienes concertaron reuniones en la Comisión Nacional Yugoslava para la OIT, con el propósito de estudiar

las posibles futuras ratificaciones, así como de analizar los convenios ya concertados.

Pesic indica que existen ciertos convenios, como los relativos a salarios mínimos, que no pueden ser adoptados por su país ante la estructura especial que posee, de lo contrario se abrirían discrepancias entre la legislación nacional y la internacional. A manera de conclusión, se mencionan cuántos y cuáles han sido los convenios que este país ha ratificado: 16 convenios sobre condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y 3 sobre pescadores; 8 relativos a la seguridad social; 5 sobre derechos humanos y derechos de los trabajadores; 4 respecto a vacaciones pagadas y descanso semanal; 3 en relación al empleo y desempleo; 3 en la esfera de la protección e inspección del trabajo y 2 más sobre revisión de los propios convenios.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

REYES, Alejandro. *Correlación entre la legislación laboral y la del impuesto sobre la renta*. "Revista del Trabajo", año XI, núms. 45-46, pp. 19-37. Caracas, Venezuela.

Debido a la gran importancia que en los últimos años ha tenido el perfeccionamiento de la política fiscal, como un instrumento importante para el desarrollo de la economía general de los países latinoamericanos, uno de los problemas más importantes que se presenta, para el mejor desenvolvimiento del derecho fiscal, es el referente a la precisión de la fuente de la relación tributaria. El doctor Alejandro Reyes, en su monografía, se propone precisar una de las fuentes normales del impuesto sobre la renta, que es la que se refiere al salario y demás remuneraciones similares, y es aquí donde nos hace notar la posible correlación que para dicho estudio preste la legislación laboral a la del impuesto sobre la renta.

Empieza planteándose el problema de una manera errónea, pues nos habla de llenar las lagunas de la ley del impuesto sobre la renta por medio de una integración por analogía, en donde no la puede haber, *nullum tributum sine lege*, sino que el estudio se debía de enfocar, y en realidad se enfoca, a una "interpretación" analógica, ya que el problema, de acuerdo con el sistema impositivo cédular que existe en Venezuela, es el de que se gravan los incrementos patrimoniales, el salario y remuneraciones accesorias, no señalando cuáles no constituyen un incremento propiamente dicho en el patrimonio, siendo muchas de ellas prestaciones de índole y finalidad alimentaria. Siendo el capítulo VIII el que grava los sueldos, salarios y demás remuneraciones "similares" al salario, esto último debe tener una interpretación restrictiva y no extensiva como se pretende en el medio venezolano.

Ya que se habla de remuneraciones similares al salario, nos dice, debemos delimitar qué se entiende por salario, y eso lo responde la legislación laboral diciéndonos que es una remuneración en dinero o en especie, recibida por el trabajador a cambio de su labor ordinaria, siendo en muchos de los casos que el que labora goza de prestaciones que no tienen relación directa con el trabajo mismo, no gravables por lo tanto, siendo necesario, por lo mismo, analizar los casos en que se reciben remuneraciones que no son similares al salario.

Los casos en que no se debe gravar la remuneración recibida son los siguientes: en primer lugar, las indemnizaciones que tienen su origen en la ley del trabajo; tampoco, las asignaciones familiares que se dan no por el trabajo sino por la persona; las propinas no se gravan, cuando se dan como un acto de liberalidad, en cambio sí se pueden gravar si se dan forzosamente como recargo del precio del servicio, pues se considerarán como salario complementario; las becas se pueden considerar que son lo equivalente a una matrícula de estudios, inclusive pagada a un tercero por su labor de enseñanza al becario; los viáticos sí se consideran parte del salario, sobre todo cuando se dan para que disponga libremente o disponga con la obligación de rendir cuentas al patrono, pero la ley venezolana no los grava; por lo que respecta a las aportaciones al ahorro del trabajador, solamente se deben gravar cuando se retiran de la caja de ahorros, o sea, cuando se tiene plena disponibilidad de ellos, pues se consideran salarios complementarios; en el caso de la remuneración que se recibe para destinarla a la vivienda, se considera como salario si reúne las siguientes características: que no sean viáticos, que se den en forma continua y permanente y que se den sin que el patrono se encuentre obligado legalmente a ello.

Después al referirse a las utilidades de las personas naturales o jurídicas, que son materia de impuesto por mandato expreso y al señalar la importancia que tiene el destacar cuál es la renta neta fiscal, que es la que se grava y que se distingue de la renta bruta que obtiene la empresa, se pregunta ¿son deducibles de la renta bruta del patrono para obtener su renta neta gravable, tanto los salarios e indemnizaciones, como las demás prestaciones que no deben considerarse como integrantes del salario?. Se responde correctamente que sí, excepto el caso de los becarios en el extranjero, pues se trata de gastos extraterritoriales y el gasto, para ser deducible, debe ser hecho en el país, obviamente; en el caso de becas en el extranjero, se carece del elemento territorialidad para que se forme la obligación tributaria.—J. Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

TEORÍA GENERAL Y FILOSOFÍA DEL DERECHO

ÁLVAREZ ROMERO, Carlos Jesús. *Notas para un estudio del derecho como unidad esencial*. "Revista Crítica de Derecho Inmobiliario", año XLIII, marzo-abril, 1967, núm. 459, pp. 325-359. Madrid, España.

El derecho es una realidad; una realidad que precisamente se demuestra por las constantes violaciones y contravenciones de que es objeto, ya que justamente la conculcación del derecho, como cualquier tipo de negación *de facto*, es una prueba más a su favor, puesto que sólo puede ser negado aquello que tiene realidad. El derecho conculcado es un derecho existente, de lo contrario no sería posible su violación.

Con estos conceptos, inicia el autor este interesante estudio filosófico jurídico sobre la naturaleza del derecho, planteándose a continuación, como segundo problema, una vez afirmado que el derecho es una realidad, el de saber en qué consiste esa realidad.