



WRÓBLEWSKI, Jerzy. *Il modello teorico dell'applicazione della legge*. "Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto", año XLIV, serie III, fasc. I, enero-marzo, 1967, pp. 10-30. Milán, Italia.

El autor, profesor de Filosofía del Derecho en la Universidad de Lódz (Polonia), ensaya en este artículo la formulación de un modelo teórico (paradigma) sobre el proceso de aplicación de la ley, a través de su descomposición en los diversos momentos que lo integran. Dicho "modelo", que es válido para los ordenamientos jurídicos de corte continental-europeo, viene a ser una especie de esquema o construcción mental que Wróblewski elabora por la vía de una formalización de la actividad intelectual que despliega todo juzgador al pronunciar su sentencia.

Distingue al efecto el autor cuatro "estadios" o etapas dentro de ese proceso aplicativo de la norma general y abstracta al caso concreto, a saber: 1) Determinación, dentro del sistema u ordenamiento jurídico en juego, de la norma aplicable y comprensión de su sentido o significación en función del caso a resolver; 2) Determinación de la situación de hecho integradora del caso, a través de la comprobación de sus circunstancias con los medios de prueba adecuados y su traducción conceptual a los términos empleados por la ley aplicable; 3) Subsunción del caso en la norma aplicable, y 4) Determinación imperativa de las consecuencias legales imputables al hecho probado, con base en la norma aplicable.

Dedica Wróblewski sendos párrafos al análisis de cada uno de estos cuatro momentos del proceso aplicador de la ley, aclarando que dicho "modelo" parte de una concepción simplista, limitándose a considerar la actuación de la ley substantiva en el caso concreto. Compara en seguida esta aproximación al problema por él sugerido (modelo teórico) con otras dos posibles que se basarían, una "en los procesos psicológicos del órgano juzgador (individual o colegiado)" que conducen al fallo, y otra referida a "las motivaciones de la resolución dictada", a partir del análisis de materiales de decisiones judiciales, destacando la relación de forma a materia en que su "modelo teórico" se encuentra respecto de los dos últimos enfoques de referencia.

Finalmente, el autor se ocupa de la relación de los momentos primero, segundo y cuarto de su "modelo teórico" con el valor de la certeza del derecho, para concluir con algunas reflexiones sobre la discusión entre los que sostienen el carácter mecánico-lógico del razonamiento judicial y los que consideran que la sentencia tiene un aspecto irracional oculto tras de motivaciones pseudo-lógicas.—Fausto E. RODRÍGUEZ.

#### DERECHO DEL TRABAJO

BLAGOIEV, Boislav. *L'intervention des pouvoirs publics et des organes représentatifs des travailleurs dans l'établissement et la rupture des relations de travail en Yougoslavie*. "Journées Juridiques". Centre français de droit comparée. Cinquièmes Journées Juridiques Franco-Yougoslaves (Paris-Nancy-Strasbourg, 23-28 mayo, 1960), 1968, pp. 51-72. París, Francia.

En este interesante artículo del decano de la Facultad de Derecho de Skopje, se advierte que en Yugoslavia ha habido un cambio en las relaciones de trabajo

y en las condiciones del trabajador, de acuerdo con el desarrollo de las condiciones legales y constitucionales. Se trata de un Estado socialista en que la administración pública interviene en los medios de la producción y en todos los renglones de la productividad de las empresas. Sin embargo, ha habido una primera transformación en este Estado socialista en el periodo 1950-53, cuando el sistema de dirección de la economía por el Estado fue reemplazado por la administración de las empresas por ellas mismas, autónomamente, con el consiguiente cambio jurídico.

Los poderes públicos tienen el papel de escoger entre las personas sin empleo o en disposición a aquellas que deben ser utilizadas en las empresas que los necesiten. Pero también ocurre que las relaciones de trabajo pueden romperse y para evitar equivocaciones o irregularidades el trabajador puede recurrir a los órganos públicos siguientes: a) la inspección del trabajo; b) los tribunales ordinarios, y c) los comités populares de las comunas y de los distritos con sus tribunales disciplinarios. Sin embargo, en 1963 fue votada la nueva Constitución yugoslava y la consecuencia fue una ley aprobada en 1965, por la cuales se precisa el carácter autónomo de las empresas y se deja a éstas que arreglen los asuntos laborales. La nueva ley es mucho más clara y reducida que la anterior y las posibilidades de conflictos o irregularidades se dejan a la resolución de tribunales regulares del poder público en última instancia.—LUCIO CABRERA.

GOMES, Orlando. *Fondo de garantía de antigüedad*. "Gaceta del Trabajo", núm. 55, enero-abril, 1969, pp. 5-25. Buenos Aires, Argentina.

Uno de los temas que fundamentalmente preocupa a las legislaciones laborales es el de la estabilidad del trabajador en su empleo, acerca del cual versa el artículo que ofrece Orlando Gomes, narrativo de una nueva ley que sobre el particular fue creada en Brasil en 1966. Esta Ley 5107 crea el Fondo de Garantía de Antigüedad y contiene treinta y dos disposiciones que establecen un sistema paralelo al de la *Consolidação das Leis do Trabalho*, el cual puede o no ser optado por los trabajadores brasileños.

El sistema de la *Consolidação das Leis do Trabalho* establece para el trabajador, en caso de despido injustificado: el preaviso y la indemnización, según el número de años de servicios y sobre el mayor valor de salario que haya recibido. La posibilidad del despido injustificado fenece cuando el trabajador alcanza una antigüedad mayor a diez años en que, según expresión del autor, adquiere la "casi propiedad" del empleo, equivalente a un obstáculo a la arbitrariedad patronal. Adquirida esta estabilidad, el despido sólo puede realizarse sobre la base de culpabilidad del trabajador.

El nuevo sistema implantado por la ley de 1966, si bien es optativo, ofrece una situación verdaderamente injusta, atentatoria del derecho del trabajador a la estabilidad en su puesto, el cual queda suprimido, sin importar si el trabajador es estable o no, es decir, con una antigüedad mayor a 10 años, cuando éste opta por la nueva situación. Este derecho puede sustituirse por el de obtener, sea cual sea la causa de la separación del trabajador, una compensación equivalente al 8% del salario recibido mensualmente; esta suma debe ser depositada por los empleadores en cuentas bancarias especiales individua-

lizadas, que pueden mover los propios empleados bajo ciertas condiciones y presupuestos. La finalidad de esta ley puede considerarse que es presionar a los trabajadores a formar un ahorro mediante la obligación del empleador de aumentar el salario en un 8% que deberá ser depositado en el banco, optaren los trabajadores o no por el sistema de la Ley de Fondo de Garantía, pues no siendo optante el empleador debe depositar el porcentaje establecido en una cuenta de él mismo, que utilizará para pagar las indemnizaciones que deba por despidos injustos conforme a la *Consolidação das Leis*. . . Los despidos con causa, conforme a este sistema, no otorgan derecho alguno a los trabajadores. La situación que ofrecen estos dos sistemas es, concretamente, la siguiente. La *Consolidação*. . . comprende estos tres derechos: a) el preaviso, b) la indemnización, y c) la estabilidad. El primero y el segundo corresponden a la facultad de un despido injustificado y el tercero a la "casi propiedad" del empleo; el despido que se realice con causa justificada, la jubilación y la muerte, como la separación voluntaria, no hacen nacer derecho alguno. El sistema del Fondo de Garantía de Antigüedad otorga, en cualquiera de los casos, el pago de una suma que se ha depositado mensualmente en el banco y de la cual sólo se podrá disponer en los términos que establece la ley, según si el despido fue justo o injusto, si tiene un nuevo empleo o está desempleado, si va a cubrir una necesidad apremiante de su familia, si va a adquirir casa propia, etcétera.

La *Consolidação* admite la transacción sobre la estabilidad, que generalmente se pacta sobre un 10% del total que debía recibirse de indemnización por despido injusto; la Ley de Garantía de Antigüedad ha querido establecer protección para los trabajadores en este sentido; sin embargo, aparece en forma sumamente compleja, sin sistematización y sin técnica. El autor del artículo solamente ha enunciado la finalidad de esta nueva ley y sus directrices, sin indicar su apreciación por la misma, aunque sí deja entrever una gran desconfianza por su aplicación. De acuerdo a nuestra opinión y acostumbrados a otra forma de protección para los trabajadores, creemos que tanto la *Consolidação* como la última ley plantean situaciones injustas para los trabajadores que, si por un lado encuentran garantizada su estabilidad, por el otro fácilmente pueden renunciar a la misma, sea por su opción al segundo sistema, sea por la transacción a que antes nos referimos.—P. KURCZYN VILLALOBOS.

ROUAST, André. *De l'intervention des pouvoirs publics et des organes représentatifs des travailleurs dans l'établissement et la rupture des relations de travail*. "Journées Juridiques". Centre français de droit comparée. Cinquièmes Journées Juridiques Franco-Yougoslaves (Paris-Nancy-Strasbourg, 23-28 mayo, 1960), 1968, pp. 73-79. París, Francia.

Este estudio del profesor de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas de París, tiene una exposición de las condiciones del derecho laboral en Francia y en especial de la forma de terminación de los contratos de trabajo. Ante la ficción de las actitudes extremadamente liberales que siguieron a la Revolución de 1789, en que se estimó el contrato de trabajo como cualquier otro contrato, siguió el concepto de que el poder público debía intervenir en las relaciones de trabajo. A este respecto es interesante la explicación que

hace el autor del punto de vista francés, que admite la existencia de un contrato de trabajo, en el que opera, con limitaciones, la voluntad de las partes; del punto de vista alemán, que niega la existencia de este contrato y habla de una simple relación de trabajo.

El autor sostiene que en Europa occidental subsiste el consentimiento tanto para trabajadores como patrones en el trabajo, no obstante que los efectos del contrato estén regulados y controlados, en forma semejante al matrimonio. Existe una reglamentación o institucionalización del trabajo, pero el origen de éste es un contrato con voluntad de las partes. Aun en virtud de la intervención de los sindicatos y de la existencia de los contratos colectivos de trabajo, la función de éstos es la de establecer las bases en que operen los contratos individuales, pero no la de acabar con la libertad contractual. Se limita la libertad de romper o despedir al trabajador, pero subsisten rasgos de libertad en el consentimiento. Los efectos de un despido injustificado son el establecer responsabilidades al patrón.

Es interesante este ensayo sobre el derecho laboral francés para compararlo con el mexicano, en que se han mezclado los conceptos alemanes sobre relación de trabajo.—Lucio CABRERA.

#### VARIOS

BILDER, Richard B. *Rethinking International Human Rights: Some Basic Questions*. "Wisconsin Law Review", vol. 1969, núm. 1, pp. 171-217. Madison, Wisconsin, E. U. A.

A pesar de los múltiples eventos tendientes a proclamar la primacía de los derechos humanos frente al poder público (convenciones, declaraciones, comités y estudios) y de que los últimos veinticinco años han sido realmente fecundos en el reconocimiento de estos privilegios de la persona humana, a nivel internacional, aparentemente la condición del hombre no ha cambiado en lo general, si no es que haya más bien empeorado. Lo cierto es que la gente no ha disfrutado hasta ahora de los derechos humanos que debiera usufructuar y que resulta necesario hacer algo al respecto. He aquí el problema que, en forma de comentario, desarrolla el profesor Bilder en este trabajo.

En primer lugar, surge la dificultad de definir con precisión el alcance de lo que realmente haya de considerarse como un "derecho humano", cuya enumeración tiende a reproducirse indiscriminadamente con una utilidad dudosa, y a incluir en su ámbito no sólo la protección de aspectos de la persona individual sino también los llamados "derechos sociales", con el riesgo de plantear como de obligada consecución una serie de conquistas que, por ahora, están fuera de toda posibilidad para muchas sociedades en etapa de subdesarrollo. Luego, viene la necesidad de investigar las causas de esa denegación, en la práctica, de los "derechos humanos", qué tan generalizado se encuentra este desconocimiento de la dignidad humana, qué relación existe entre los diversos derechos humanos.

Después, plantéase el autor la cuestión relativa a por qué los derechos humanos constituyen un problema internacional, lo cual supone un auténtico interés en los diversos pueblos y gobiernos por la sistemática denegación de los dere-