

Derecho del trabajo

FERNÁNDEZ. El arbitraje obrero-patronal en Puerto Rico. V. Derecho procesal.

GONZALEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. La Seguridad Social de los Miembros del Servicio Exterior Mexicano. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 3, septiembre, 1966, pp. 167-173. México, D. F.

El doctor Francisco González Díaz Lombardo, profesor del Doctorado en la Facultad de Derecho de la UNAM y, al mismo tiempo que destacado y prolífico tratadista, funcionario del Ministerio de Trabajo durante ya numerosos años,¹ se ocupa en este artículo de exponer, sucinta pero claramente, cuáles son los derechos de que disfrutan los miembros del servicio exterior mexicano en materia de seguridad social.

Con riguroso método, el tratadista hace primeramente referencia a las leyes que en esta materia han regido en México, concretamente la Ley del Servicio Exterior, Orgánica de los Cuerpos Diplomático y Consular Mexicanos, expedida el 30 de enero de 1934, y el Reglamento de esta propia ley, de fecha 30 de abril del mismo año, para referirse a continuación al Proyecto de Iniciativa de Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, que fue sometido al Congreso de la Unión el 24 de diciembre de 1965 y que la XLVI Legislatura dejó para su consideración en el próximo periodo de sesiones. Así pues, se refiere a los ordenamientos que determinan la función y finalidad que al Servicio Exterior corresponden. Con esta base, alude a las Embajadas y Legaciones, que tienen el carácter de misiones diplomáticas que nuestro país acredita en el extranjero y a los funcionarios de las mismas, esto es, embajadores, enviados extraordinarios, secretarios, agregados, cónsules y vicecónsules. Antes de entrar al estudio concreto de las prestaciones que corresponden a los miembros del Servicio Exterior, se refiere brevemente a los artículos 12 y 13 de la ley relativa a esos servidores públicos y que rigen lo concerniente al ingreso en el Cuerpo Diplomático.

Se ocupa en seguida, el trabajo que reseñamos, de cada uno de los siguientes aspectos: a) Vacaciones y licencias; b) Separación y disponibilidad; c) Retiro forzoso; d) Sueldos, viáticos y gastos; e) Compensaciones y pensiones; f) Funerales; y g) Compensaciones en caso de fallecimiento.

Finalmente, el autor hace notar que la Ley del ISSSTE es aplicable íntegramente a los funcionarios del Servicio Exterior, sin perjuicio de las mayores prestaciones que otros ordenamientos concedan a éstos.—José BARROSO F.

GUERRERO, Euquerio. La estabilidad del empleado en el Derecho mexicano. "Revista de Derecho del Trabajo", núm. 1, enero de 1967. Buenos Aires, Argentina.

¿Qué debe entenderse por estabilidad en el empleo? He aquí el primer problema que contempla el artículo que reseñamos. Los principales criterios vertidos al respecto no logran coincidir en una noción indiscutida, debido a que hacen su enfoque desde ángulos distintos: Deveali y Katz se refieren a un derecho del trabajador a conservar indefinidamente su puesto (lo que excluye el poder discrecional del empleador para dar por terminada la relación de trabajo); De la Cueva proyecta la idea de la seguridad social sobre la cuestión y recuerda que, conforme a la Carta Constitutiva de la OEA, "el trabajo es un derecho y un deber social". En fin, Euquerio Guerrero meritoriamente destaca cómo, en todo caso, hemos de ver en el derecho del trabajador a permanecer en el empleo un derecho que, desde luego, no es de propiedad, ni patrimonial, ni, en síntesis, de naturaleza civil, sino que la estabilidad refleja la aspiración a no verse expuesto a la separación

¹ El doctor Francisco Díaz Lombardo fungió durante el sexenio pasado como Secretario Particular del señor licenciado Salomón González Blanco, entonces como ahora, Secretario del Trabajo y Previsión Social; actualmente, el autor es miembro de la Comisión de Estudios de dicha Secretaría.

sin causa justificada y sin responsabilidad para el patrón, que indudablemente tiene todo trabajador.

Dentro de este orden de ideas, el autor analiza la situación que prevalece en la República Mexicana. Durante largo tiempo la interpretación de las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política Federal dio origen a dos tendencias antagónicas: a) El patrón no podía despedir al trabajador sin causa justificada, y caso de hacerlo, quedaba a elección de éste de mandar ser reinstalado o indemnizado; b) El patrón podía despedir libremente al trabajador cubriéndole la indemnización correspondiente. La jurisprudencia, hacia 1955, se inclinó definitivamente por esta segunda solución. Esta situación se mantuvo hasta la reforma de 21 de noviembre de 1962, que modificó las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política Federal. Para ser puesta en consonancia con la Ley Fundamental, hubo de ser modificada la Ley Federal del Trabajo, reforma de 31 de diciembre de 1962, cuyos artículos 123, 124 y 125 señalan las nuevas bases a seguir en esta materia: a) Si el patrón que ha rescindido el contrato no comprueba que procedió mediando causa justificada, queda a elección del trabajador ser reinstalado o indemnizado con tres meses de sueldo y el importe de los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje; b) Ahora bien, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar si el trabajador tiene una antigüedad menor de dos años, labora en contacto directo y personal con el empleador (y a juicio de la Junta esto imposibilita el desempeño normal del trabajo), es aprendiz, de confianza, doméstico o eventual. Si bien el empleador no está obligado a reinstalar en el postrer caso, debe cubrir indemnizaciones especiales y cuantiosas, que varían según se trate de contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado.

El artículo que comentamos ilustra, somera pero eficazmente, la situación de estabilidad en el empleo que actualmente favorece al trabajador mexicano.— José BARROSO F.

HOLTER, H. La situación de la mujer escandinava en el trabajo. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 73, núm. 4, abril de 1966, pp. 431-451. Ginebra, Suiza.

Harriet Holter, del Instituto de Investigaciones Sociales de Oslo, Noruega, se ocupa en este importante artículo de ilustrarnos acerca de la situación laboral de la mujer escandinava y, como apoyatura inicial de su ameritado estudio, plantea el problema relativo a los papeles que corresponden en el trabajo, respectivamente, al hombre y a la mujer; cuestión que involucra en realidad otra mayor: la función que en la familia y la sociedad atañe a cada sexo. No son dables en este campo las soluciones simplistas, es indispensable considerar un complejo de factores si se quiere arribar a una postura útil, no se trata de precisar los "derecho de la mujer" sino de conseguir una estructuración lógica de las funciones que han de corresponder a los miembros de uno y otro sexo, a fin de lograr con ello los mayores beneficios familiares y sociales posibles. De la breve disquisición que se hace sobre cómo lograr la adecuada simbiosis de los sexos, queda en pie la afirmación en el sentido de que las mujeres escandinavas disfrutaban en la actualidad de mayor independencia e igualdad que las de otros muchos países.

Procede la autora a hacer un breve esbozo histórico del empleo de la mujer en los países escandinavos, fenómeno que se inicia hacia mediados del siglo XIX prolongándose hasta nuestros días. Destaca cómo las mujeres de la clase proletaria han logrado múltiples oportunidades y constantes mejoras en las condiciones de trabajo, en cambio las de la clase media y alta generalmente se han visto relegadas a empleos subalternos, manuales o domésticos. En cuanto a la naturaleza de las actividades, han operado evidentes cambios estadísticos impuestos por las modificaciones sufridas por el contexto social a lo largo de algo más de un siglo; así, es notable la disminución del número de mujeres empleadas en la agricultura (del 40% en 1875 al 4% en 1960) que, en cambio, se ha incrementado en las labores industriales (14% en 1875 y 22% en 1950 y 1960). El porcentaje actual de mujeres activas es como sigue (sin incluir a las que laboran en empresas familiares): Finlandia 39.4%, Dinamarca 30.9%, Suecia 29.7% y Noruega 22.9%. Al presente, la abundancia de empleos ha determinado que la mano de obra femenina sea solicitada en igualdad de condiciones a la masculina, y ha dado a la mujer la oportunidad de escoger, provocándose, a consecuencia de ello, su desplazamiento de labores manuales o fabriles a empleos de oficina.

Capítulo especial se dedica a la actividad económica de las mujeres casadas: Noruega 9.5%, Dinamarca 22.7%, Suecia 23.3% y Finlandia 25.9%. Ensayo la autora diversas respuestas a la obvia diversidad de porcentajes que pueden apreciarse entre los cuatro países que se consignan, pero sin pronunciarse por ninguna, pues para ello aconseja la investigación empírica.

Otro importante problema que se aborda es el de la remuneración de las mujeres, la que en Escandinavia resulta generalmente inferior a la de los hombres, si bien desde comienzos de siglo rige ampliamente el principio de igualdad de remuneración entre los empleados del sector gubernamental.

Enfoca a continuación Harriet Holter la cuestión relativa al nivel de calificaciones y atribuciones de las mujeres, haciendo ver que, si bien en algunas ocasiones el nivel de aptitud determina el que la mujer ocupe una posición subalterna, a veces no ocurre así, existiendo, sin embargo, gran diferencia entre su capacidad y el empleo que ocupa.

Concluye este ilustre estudio refiriéndose a los problemas que, actualmente, afronta el empleo de la mujer en los países escandinavos, la política para su solución y las perspectivas futuras de la participación femenina en la actividad económica.—José BARROSO F.

IVANOF, S. A. La Unión Soviética y los convenios internacionales del trabajo.
"Revista Internacional del Trabajo", vol. 73, núm. 4, abril de 1966, pp. 452-456.
Ginebra, Suiza.

Alude este artículo a la actitud de la Unión Soviética respecto de los convenios internacionales del trabajo. Asienta Ivanof, que la URSS da preferencia al convenio sobre la recomendación, en cuanto a la forma que ha de revestir un instrumento internacional, debido al carácter obligatorio de aquél, al control internacional (lo que ayuda también al nacional) de su cumplimiento y a la

estabilidad que presta a las reglas aplicables en materia de trabajo, ventajas que no se dan en las recomendaciones.¹

Afirma el autor que su país se ha preocupado siempre por que los convenios ofrezcan las mayores ventajas posibles al trabajador, pero agrega que este propósito se ha visto frustrado en gran medida, debido a que las convenciones internacionales de la OIT son siempre resultado de las transacciones entre los países miembros de ella, citando como ejemplo concreto el caso del Convenio N° 105, relativo a la "Abolición del Trabajo Forzoso", cuyo artículo 1° fue adicionado con los incisos d) y e) a propuesta soviética. Si bien es deseable que los convenios sean ratificados por el mayor número posible de países, no se debe, con tal de lograrlo, adoptar normas que no garanticen debidamente los derechos de los trabajadores y que, al resultar anticuados, vayan a la zaga de los acontecimientos.

Hace notar Ivanof que, desde su ingreso a la OIT, la URSS comenzó a ratificar convenios internacionales, de manera que para el 1° de enero de 1965 el número de convenios ratificados ascendía a 22,² aclarando que esto no agota la intención de ese país, ya que en el futuro es probable que se ratifiquen algunos más como parte del programa general para el bienestar de su población (ciertos convenios como el N° 81, a pesar de su bondad, no podrán ser ratificados, debido a que no encajan dentro del sistema general soviético). Insiste el autor en la preocupación de la URSS por que se ratifiquen los convenios, de ahí que cada vez que suscribe alguno, hace un "llamamiento a otros miembros de la OIT para que sigan su ejemplo"; añade que es indebido el que algunos países sistemáticamente se resistan a ratificar convenios, pues con ello hacen nugatoria su pertenencia a la OIT.³

Otro aspecto interesante de este trabajo es el relativo a la aplicación de los convenios internacionales, esto es, al cumplimiento efectivo de los mismos, para lo cual no basta el que se incorporen a la legislación nacional, es preciso además que efectivamente se observen en la práctica.⁴ En la URSS no ha sido preciso introducir notables adiciones a la legislación, en virtud de que la mayoría de las veces las prestaciones que ofrece al trabajador el derecho interno, son

¹ Los instrumentos internacionales adoptados por la Asamblea General de la OIT, pueden revestir la forma de convenios, recomendaciones o resoluciones. Conforme al inciso d), del párrafo 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Estado que adopte un convenio debe tomar "las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio"; según el inciso d), del párrafo 6 del mismo precepto, tratándose de recomendaciones no hay tal obligación, sino otras menos gravosas.

² Según el cuadro de ratificaciones de convenios publicado por la OIT recientemente, al 1° de junio de 1966 la URSS continuaba con 22 convenios ratificados.

³ Hasta la 48ª Reunión, el número de convenios adoptados por la Asamblea General de la OIT era de 122. De éstos, México había ratificado 47. El mayor número corresponde a Bulgaria, con 74.

⁴ Como se dijo con anterioridad, la ratificación de un convenio obliga al país suscriptor a adoptar las medidas conducentes a hacer efectivas las disposiciones del mismo. La OIT cuenta con una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que formulan observaciones a los países que incumplen esta obligación, mismas observaciones que aparecen publicadas en los Informes que rinde el organismo internacional citado y que, por su difusión mundial, atraen descrédito para el gobierno moroso.

superiores a las derivadas del convenio; ⁵ esta aseveración es ilustrada con diversos ejemplos (convenios números 47, 52, 59, etcétera). En algunas ocasiones, se ha procedido a modificar la legislación previamente a la ratificación del convenio (v.g. convenio número 45). De entre las varias formas que la Constitución de la OIT autoriza para dar cumplimiento a los convenios, la URSS estima que la más eficaz es la adopción de medidas legislativas.

Las conclusiones de este artículo señalan la gran importancia de que la OIT continúe su labor creadora de normas obligatorias (convenios), labor que parece amenazada por una tendencia frenadora que, de llegar a prevalecer, haría perder a la clase proletaria la gran fe que tiene depositada en ese organismo. Es además preciso que tales normas determinen garantías para los trabajadores en un ritmo creciente, que no vayan a la zaga de las conquistas, sino que marquen derroteros, convirtiéndose así en fuerza polarizadora de los ordenamientos laborales del mundo.—José BARROSO F.

KATZ, Ernesto R. El despido del representante gremial preavisado con anterioridad a la llegada de la notificación de su nombramiento. "Gaceta del Trabajo", núm. 1, enero-febrero, 1966, pp. 5-19. Buenos Aires, Argentina.

Katz obsequia al lector con un severo enjuiciamiento del criterio que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido respecto del preaviso ("notificación de la voluntad de receso", en el pensamiento de Barassi) dado al representante gremial con anterioridad a la llegada de su nombramiento como tal. Del examen, somero pero substancial, de diversos fallos del Tribunal Laboral Argentino y con base en alguna de la mejor doctrina al respecto, el articulista pone al descubierto las deficiencias de la tesis jurisprudencial y llega a conclusiones polarmente opuestas. Pero, veamos en qué consiste el meollo del problema y de qué manera lo resuelve el autor.

El estudio reseñado nos pone al tanto de la legislación argentina, en lo que resulta aplicable al caso: a) El artículo agregado en 1957 a la Constitución Nacional garantiza la estabilidad en el empleo de los representantes gremiales; b) La Ley 14,455, en su artículo 41, asegura la estabilidad de los representantes gremiales, siempre que se satisfagan ciertos requisitos, uno de los cuales es "d). Que el nombramiento del representante o delegado lo haya comunicado la asociación profesional al empleador en forma que pueda probarse fehacientemente". Con estos antecedentes ¿es válido el despido del representante gremial efectuado después de que el nombramiento se comunicó al empleador, si con anterioridad a dicha comunicación éste había preavisado, es decir, había denunciado su voluntad de hacer cesar para el futuro los efectos del contrato de trabajo?

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido (fallo de 18/V/64) que: "Carece de validez la designación en un cargo gremial notificada a la empresa después de haber ésta notificado el preaviso"; y, asimismo (fallo de 30/V/64), que: "Cuando el empleador decide despedir al trabajador antes de serle notificada su designación como delegado gremial... no puede invocarse la garantía de esta-

⁵ Conforme al párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, lo dispuesto en los convenios internacionales se entiende sin menoscabo de las mayores prerrogativas que, para los trabajadores, consagren la legislación y la práctica del país que ratifique el instrumento.

bilidad." Ahora bien, este criterio no es compartido por Katz, quien empieza por señalar la diferencia que existe entre "preaviso" y "despido", conceptos que no deben confundirse, pues no es el primero sino el segundo quien determina la extinción del contrato de trabajo; siguiendo a Deveali, estima que durante el plazo del preaviso pueden producirse notables variaciones, una de las cuales podría ser la comunicación del sindicato haciendo la designación del delegado gremial, la cual vendría a modificar la situación, asegurando la permanencia del trabajador en su empleo. Presenciamos así un desplazamiento del momento en que ha de ser considerado el problema: el derecho a la estabilidad del representante gremial debe tenerse en cuenta al momento del despido y no en el del preaviso; antes no importa, es al tiempo del despido cuando estamos legalmente autorizados para examinar si el trabajador tiene derecho a que se le mantenga en el empleo. En apoyo de esta tesis se citan: la resolución (de 2/X/58) en la causa "Alimentación, Sindicato de Trabajadores de la c/Sasort", pronunciada por el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales, el criterio vertido por el tratadista venezolano Rafael Alfonso Guzmán y las líneas directrices del derecho laboral alemán.

Después de referirse a los abusos a que podría dar lugar su tesis y de hacer un breve balance entre las ventajas y desventajas derivadas de ella, el autor concluye proponiendo la reforma del inciso d) del artículo 41 de la Ley 14,455, en el sentido de que la notificación del nombramiento al empleador la haga el propio nombrado, con lo cual se lograrían señalados beneficios.

Para dar por terminada esta reseña, nos permitimos manifestar lo siguiente: a nuestro entender el autor sostiene conclusiones acertadas, mas creemos que las sentencias comentadas son explicables. El requisito del inciso d) en comentario, efectivamente prevé como necesario, para que pueda alegarse la estabilidad del representante gremial, el que su nombramiento se haya comunicado por la asociación profesional al empleador; de ello resulta que la estabilidad del trabajador nombrado sólo para perjuicio al empleador cuando tal nombramiento se hace saber formalmente a éste, quien antes de él está autorizado para formular válidamente el preaviso, dando vida así a un proceso que, por haberse iniciado antes de la designación, puede legalmente continuar hasta su culminación con el despido: si bien el preaviso se distingue del despido, forma una sola unidad con él, unidad que no debiera quebrantarse para no vulnerar la seguridad jurídica. Creemos, sin embargo, que la cuestión debe enfocarse desde el punto de vista de la constitucionalidad del inciso d) del artículo 41 de que se trata, precepto que a nuestro ver va contra el tenor y el espíritu del artículo agregado en 1957, que rodea a los representantes gremiales de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical; pensamos que el trabajador debiera tener derecho a su estabilidad por el solo hecho de su designación, independientemente del requisito de su notificación. José BARROSO F.

PODETTI, Humberto A. Dos problemas en el régimen de asignaciones familiares.

"Gaceta del Trabajo", núm. 6, noviembre-diciembre, 1965, pp. 483-490. Buenos Aires, Argentina.

El artículo de Podetti que reseñamos hace referencia a cuestiones muy concretas de derecho laboral argentino, y lo motivó una sentencia pronunciada por la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, en la que se plantea la solu-

ción de dos problemas, uno de orden procesal y otro de naturaleza substancial. El primero se refiere a si procede que la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria conteste la queja enderezada contra una resolución suya y el segundo versa sobre si debe hacerse el aporte patronal incluso sobre las remuneraciones del personal que, por no desempeñarse un lapso mínimo, carecen de derecho a percibir de ese empleador el correspondiente subsidio familiar.

La primera cuestión se resuelve en el sentido de que es improcedente que la Caja dé contestación a la queja. La Ley 15,223, artículo 8º, establece que "podrá apelar" contra las resoluciones de las Cajas. Debido a que la vía impugnatoria es calificada por la ley de "apelación", surge la duda de si ha de darse a tal vía el tratamiento que corresponde a aquélla, pues en caso afirmativo habría que dar a la Caja la oportunidad de que formulara algo así como "contestación de agravios", involucrando la respuesta que estimara pertinente a las violaciones alegadas por el impugnador. La solución que afirma la improcedencia de la contestación por parte de la Caja es, al decir de Podetti, inobjetable; sin embargo, este reconocido tratadista crea en el ánimo del lector la impresión de que la fundamentación de la sentencia de que se trata habría sido más sólida si se hubiese considerado que la ley, al hablar de "apelación", sólo está significando que el proceso especial impugnatorio establecido debe responder a lineamientos semejantes a los fijados para aquel recurso, mas en el fondo es una verdadera "acción". Es improcedente la contestación de la Caja, afirma Podetti, porque las resoluciones administrativas deben bastarse a sí mismas, esto es, contener los fundamentos legales que las justifican, de modo que un órgano judicial llamado a juzgarlas, al surgir un conflicto, encuentre las pretensiones de ambas partes expuestas, las de la autoridad en los fundamentos de la resolución administrativa y las del impugnador en la queja, haciendo así innecesaria cualquier contestación o réplica que, por equidad, debía dar lugar a dúplica, con detrimento de la economía procesal.

El segundo problema es resuelto por la afirmativa: el aporte patronal debe hacerse tomando en cuenta la remuneración del personal que carece, por no desempeñarse un lapso mínimo, de derechos a prestaciones familiares. Examina el autor el principio de subsidiariedad (el Estado sólo debe atender a las funciones que no pueden asumir otras organizaciones sociales, quienes a su vez no han de desplazar al individuo sino de aquellas actividades que está incapacitado para realizar) y a continuación se refiere al fundamento básico de la resolución de que se trata y que es la solidaridad social, pues todo el sistema de la seguridad social, del cual las aportaciones familiares son una proyección, supone el ejercicio de la solidaridad a nivel social, mismo que implica el sacrificio de algunos para lograr el bienestar general a través de un proceso redistribuidor de la riqueza.

Más adelante resume Podetti conceptos relevantes de la sentencia relativos a las "cargas sociales", para concluir destacando la importancia de la resolución comentada en vista de la trascendencia que el ordenamiento jurídico argentino atribuye a la jurisprudencia.—José BARROSO F.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Reglamentación de la Ley de Asociaciones Profesionales. "Gaceta del Trabajo", núm. 1, enero-febrero de 1966, pp. 20-50. Buenos Aires, Argentina.

Antonio Vázquez Vialard realiza un cuidadoso estudio del Decreto 696/66, reglamentario de la Ley de Asociaciones Profesionales argentina, misma que defiere a la reglamentación el tratamiento de ciertas materias.¹

Desde el preámbulo se percibe la gran importancia que reviste, para el teórico universal y para el práctico argentino, el trabajo crítico-analista que nos place reseñar, pues el autor prepara su exposición creando conciencia de la situación que prevalecía antes de la expedición del Decreto: el desconcierto respecto al artículo 41, inciso a), de la Ley (el relativo al régimen del instituto de la estabilidad propia y que, para numerosos tratadistas, era inaplicable sin previa reglamentación), las reglamentaciones o disposiciones de carácter administrativo que se ocupaban de diversos aspectos parciales, la jurisprudencia administrativa, etcétera.

Se preocupa Vázquez Vialard de informarnos sobre los alcances reales que tiene un decreto como el comentado y de su relativa sujeción a las decisiones judiciales que resuelven en última instancia. Además, aborda de manera sugestiva la materia de su estudio, al agrupar las disposiciones en cinco capítulos: I) Estructura sindical, II) Democracia interna, III) Toma de las decisiones que se refieren a medidas de acción directa, IV) Régimen económico-contable-financiero, y V) Régimen de los delegados. Pues bien, en cada uno de estos capítulos el autor realiza verdaderas disecciones de artículos (cuyo examen resulta exorbitante a esta reseña) con gran profundidad. El trabajo termina sin formular conclusiones, pero en verdad no las necesita.—José BARROSO F.

WELTENER, A. *The development of the institution of labour safety*. "Annales", tomo VI, 1965, pp. 161-175. Budapest, Hungría.

Las tendencias del desarrollo que caracterizan el progreso del derecho del trabajo socialista, así como las nuevas soluciones dogmáticas de ciertos problemas, se manifiestan a menudo en las instituciones que establecen y rigen la protección del trabajador en el desempeño de sus labores.

En este dominio, en Hungría, la organización sistemática de las condiciones propias a asegurar la higiene y la protección en el trabajo, ha sido realizada por los sindicatos. Las atribuciones y amplias facultades de éstos están dirigidas a promover el entrenamiento de los trabajadores para la dirección, organización y control de la actividad de las empresas. La obligación de la empresa socialista de organizar y realizar condiciones físicas y materiales idóneas para el buen desarrollo y productividad del trabajo, recibió una ejecución muy significativa principalmente en el dominio de la protección en el trabajo.

Aquí es donde se advierte y se manifiesta la importancia de los poderes atribuidos a los sindicatos: disponen de medios directos en contra de los trabajadores que actúan en nombre de la empresa, para obligarlos a cumplir con las disposiciones legales tendientes a asegurar la protección de la salud del trabajador. Pueden dar a la empresa órdenes que ésta tiene la obligación de ejecutar, así como indicarle las orientaciones propias a garantizar la buena aplicación de la ley y ejercer un control permanente sobre las máquinas e instalaciones que constituyan, eventualmente, un peligro para la salud de los trabajadores.

¹ El decreto que se menciona es reglamentario de la Ley 14,455 argentina, fue dictado el día 11 de noviembre de 1966 y publicado el 14 del mismo mes y año.

La protección eficaz del trabajador, instituida por la ley, tiende pues, en segundo término, a favorecer el desarrollo de la autogestión socialista por conducto de los sindicatos.—Monique LIONS.