DERECHO DEL TRABAJO

BETANCOURT, Roger y CLAGUE, Christopher. *El trabajo por turnos y el problema del empleo en los países en desarrollo*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 94, núm. 2, septiembre-octubre, 1976, pp. 203-213. Ginebra, Suiza.

Esta cuestión de suma importancia para los países con graves problemas de empleo, está actualmente siendo estudiada por la O.I.T., el Banco Mundial y varios organismos interesados en el desarrollo económico y en el empleo.

Se ha inquirido con los empresarios respecto a la necesidad de establecer varios turnos en las fábricas, y por regla general la respuesta ha sido que no hay suficiente demanda del producto o que son escasas las materias primas o el capital circulante. De ahí que en múltiples factorías se labore por hoy en un solo turno, ya que no es rentable el trabajo en varios turnos. El objeto del estudio que se comenta se concentra, por ello, en la teoría de la decisión a largo plazo, sobre adopción del trabajo por turnos.

Expresan los autores que es necesario definir previamente algunas variables esenciales: la primera de ellas, representa el diferencial de salarios por trabajo nocturno, esto es, el salario nocturno siempre es mayor que el salario diurno, sobre todo en trabajos calificados. La segunda es la elasticidad de sustitución entre mano de obra y capital fijo, por medio de la cual se obtenga la variante del cociente óptimo instantáneo entre capital y mano de obra, cuando varían los precios de los factores. La tercera es la elasticidad de la producción con respecto al costo, que se define como el porcentaje de aumento de los costos medios si la producción

(Polonia)— propónese en este trabajo abordar un problema poco común en materia de comparación, generalmente orientada al establecimiento de semejanzas y diferencias entre los objetivos comparados, a saber: *si y en qué situaciones surge una incomparabilidad entre dos rasgos o características jurídicas, no obstante estar satisfechos, en principio, los mencionados presupuestos para su comparabilidad.*

Dicho problema a resolver, que se refiere a la incomparabilidad de las *proposiciones y valoraciones* formuladas en derecho comparado, lleva al autor, en primer término (i) a una reconstrucción de carácter abstracto (formal) de los presupuestos de incomparabilidad que se reflejan en una *tipología* de las expresiones lingüísticas comparativas; luego (ii), a un análisis de las expresiones relativas a la incomparabilidad del objeto de la investigación; en seguida (iii), al problema de la relación que existe entre la incomparabilidad y las características tomadas como base de la investigación comparativa; y, finalmente (iv), a la oposición entre el concepto teórico y el concepto práctico de la incomparabilidad.

En síntesis, a propósito del primer punto, Wróblewski distingue y explica a los sujetos cinco tipos posibles de expresiones lingüísticas para establecer la relación entre dos supuestos objetos a comparar (L_1 y L_2): 1) *comparable con*; 2) *semejante a*; 3) *diferente a*; 4) *semejante (o diferente) en cierto grado*, y 5) *incomparable con*.

En cuanto a la segunda cuestión materia del trabajo que reseñamos, el jurista polaco considera que la base para comprender la *relación de incomparabilidad* ha de ser un análisis previo de la expresión lingüística “comparable con”, en el cotejo de L_1 y L_2 respecto de determinados rasgos o características, a la luz de los diversos sentidos esenciales que tiene dicha expresión en los cuatro tipos arriba señalados, subrayando los argumentos en pro y en contra de sus usos particulares.

Por lo que hace a la relación entre la *incomparabilidad* y las características elegidas como elementos a comparar, señala Wróblewski la necesidad de distinguir, para un análisis detallado del Derecho comparado contemporáneo, entre *características descriptivas* y *características valorativas*, así como entre *comparación descriptiva* y *comparación valorativa*, cuya distinción deriva de la oposición filosófica entre la tesis del *cognitivismo*, que sustenta la posibilidad de formular a propósito de los “valores” (*Ought*) proposiciones verdaderas o falsas y la tesis opuesta del *anti-cognitivismo*, que considera que los juicios de valor (y las normas no relativizadas) no son proposiciones en sentido lógico: tesis ésta que sigue Wróblewski.

Por último, respecto de la *incomparabilidad teórica y práctica*, apunta nuestro autor que el propósito de la parte hasta aquí reseñada de su

se reduce a la mitad en el sistema. Conforme a estas variables, según los autores, la decisión de trabajar con dos turnos permitiría reducir a la mitad el equipo necesario, lo que sólo elevaría los costos en una fracción; sólo que ellos mismos aceptan que este método de trabajo afecta a la rentabilidad e implica la delegación de autoridad en un supervisor.

En el moderno sector de manufactura de los países en desarrollo es característico que el precio de los bienes de capital se mantenga por debajo del costo social gracias a políticas de incentivos fiscales para determinadas inversiones, a la exención de derechos arancelarios para la maquinaria importada y a la concesión de préstamos con subvención estatal para la compra de bienes de equipo. En cambio, los salarios pagados suelen ser superiores al costo social de la mano de obra, a causa en parte, de la presión de los sindicatos y de los gobiernos, y también porque las empresas modernas y rentables pueden ofrecer salarios superiores a los del mercado. En estos casos, las divergencias entre los precios y el costo social de la mano de obra y de los bienes de capital es menor, lo cual inclina la balanza en contra del trabajo por turnos.

Pero hay una razón por la que el trabajo por turnos puede ser socialmente deseable aunque no sea rentable desde el punto de vista privado, y ello es que permite aumentar el empleo, lo cual es un objetivo legítimo en una perspectiva de bienestar social; en tal caso, la creación de empleos como consecuencia del trabajo por turnos podría tener mayor importancia, aun cuando no se obtengan mejores rendimientos, ya que a corto plazo, considerando como fija la dotación en bienes de equipo, la adición de un turno de trabajo sin ninguna nueva inversión, aumenta el número de empleos por unidad de capital.

Los autores indican que el trabajo por turnos es más frecuente en Estados Unidos que en Europa, porque hay mejor disposición de los trabajadores de dicho primer país que los europeos, para trabajar por la noche. Es más, estiman que en Francia, Inglaterra y Yugoslavia, por ejemplo, algunas empresas que laboran dos o tres turnos, lo hacen con menor número de trabajadores en el segundo turno y todavía es más reducido el número de trabajadores del tercer turno, ya que una gran parte de los trabajos que requieren más mano de obra, jamás se realizan durante la noche.

Concluye el autor expresando que los países en desarrollo practican políticas que no estimulan el trabajo por turnos, pero que si lo hicieran se contribuiría al aumento de las posibilidades de empleo. Sólo que, agregamos nosotros, tal posibilidad tiene que estar en proporción directa con la demanda, por lo que consideramos de difícil aplicación este sistema.—
SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA.

EMMERIJ, Louis y GHAI, Dharam. *Conferencia Mundial del Empleo: una primera evaluación*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 94, núm. 3, noviembre-diciembre, 1976, pp. 325-336. Ginebra, Suiza.

Del 4 al 17 de junio de 1976 se reunió en Ginebra, la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución del ingreso, el progreso social y la división internacional del trabajo. Tal Conferencia debe considerarse como continuación de una serie de conferencias mundiales celebradas en años recientes para buscar soluciones globales a problemas globales mediante la discusión y la negociación, cuáles son: los problemas del medio ambiente; las políticas de población; la crisis alimentaria; las perspectivas y políticas de industrialización y de intercambio; la ley del mar; la condición de la mujer y un nuevo orden económico internacional.

La Orden del Día de la Conferencia contenía los siguientes temas: 1) Estrategias y políticas nacionales del empleo, en particular en los países en desarrollo; 2) Movimientos internacionales de mano de obra y empleo; 3) Tecnología para la creación de empleos productivos en los países en desarrollo; 4) Función de las empresas multinacionales en la creación de empleos en los países en desarrollo; y 5) Políticas activas de mano de obra y asistencia para efectuar reajustes en los países desarrollados.

Las características distintivas de esta conferencia, fueron: por una parte, congregar a representantes de los gobiernos, de las organizaciones patronales y trabajadores del mundo entero, para ocuparse de las dimensiones tanto nacionales como internacionales de los problemas del empleo, la pobreza y la división internacional del trabajo. Por la otra referirse no solamente a los problemas de los países en desarrollo, sino también a las cuestiones del empleo y conexas en los países avanzados de economía de mercado y en los países socialistas, especialmente en la medida en que pudieran contribuir a una mejor distribución internacional del trabajo.

Los autores reseñan en capítulos por separado, la fase preparatoria de la conferencia, las expectativas, las deliberaciones y los resultados. Reunió a delegados gubernamentales obreros y patronales de 121 países, que trabajaron conjuntamente con representantes de 22 organizaciones internacionales y de 58 organismos no gubernamentales, pues a diferencia de la práctica habitual, los delegados gubernamentales no procedían únicamente de los Ministerios del Trabajo, sino también de otros organismos tales como los que se ocupan de la planificación económica, del empleo, del comercio, de los asuntos exteriores y de la asistencia para el desarrollo.

La conferencia abordó cuestiones complejas, controvertidas y delicadas y llegó a un acuerdo sobre la "Declaración de Principios y el Programa de Acción en torno al Empleo"; si bien, no fue posible llegar a un ver-

dadero consenso para instituir organismos encargados de estudiar las innovaciones técnicas que permitan ofrecer mayor ocupación. Así es que los resultados aun cuando no permitieron llegar a acuerdos eficaces sobre ciertas propuestas concretas, por lo menos representan una evolución importante del pensamiento internacional sobre lo que debería ser el orden social y económico mundial.—SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA.

LOM, Helen y LIZANO, Eduardo. *El Consejo Nacional de Salarios y la política de salarios mínimos de Costa Rica*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 90, núm. 1, julio, 1974, pp. Ginebra, Suiza.

La preocupación de estructurar una política social y económica adecuada para Costa Rica, conduce a los autores a la elaboración de un original trabajo de investigación sobre la realidad y perspectivas de la política salarial en ese país.

Se analizan el origen, la naturaleza y la organización del Consejo Nacional de Salarios, institución encargada de realizar dicho programa, la que disfruta al efecto, de una gran autonomía.

Se estudian pormenorizadamente las "actas" del Consejo en el período comprendido de 1962 a 1972, destacándose los argumentos presentados por los sectores paritarios que integran dicho organismo; se contrastan los aspectos políticos y técnicos que han determinado la programación de los salarios y se advierte la necesidad de coordinarlos.

Con sentido crítico se señalan las funciones del Consejo y sus grandes carencias frente a la complejidad de los estudios especializados respectivos, como consecuencia entre otros factores, de la falta de un apoyo técnico adecuado por parte del Gobierno.

Concluyen los autores, que es imperioso operar reformas esenciales al sistema y determinan las bases sobre las cuales orientar un moderno programa de política para la fijación de los salarios, preocupación de especial trascendencia para todos los países en desarrollo.—HÉCTOR SANTOS AZUELA.

MARKOV, V. I. *La emulación socialista como una manera de introducir a los trabajadores en la administración de la producción en la U.R.S.S.* "Revista Mexicana del Trabajo", número 3, tomo iv, julio-septiembre, 1974, pp. 209-216. México, D. F.

Para el autor la participación de los trabajadores en la administración de la producción tiene muchas formas y aspectos en la URSS; por ello la considera no como un problema académico sino como un problema práctico, cual es el de fortalecer las relaciones de producción socialista; aunque

advertirse se han presentado para su logro diversas formas y métodos a fin de ponerla en práctica, que son poco conocidas en el mundo no socialista, ni siquiera por la O.I.T.

Una de estas formas es la emulación socialista, que ha pasado a ser un poderoso medio de desarrollo de los recursos materiales y de la conciencia social del pueblo soviético. Contempla a su vez varias formas organizativas, a una de las cuales estima como más importante y lo es la celebración de convenios entre dos o más colectividades. La otra de interés lo es la aceptación de obligaciones por las propias colectividades y por los individuos independientes.

Exploradores del futuro, nos dice a este respecto, es el nombre que el pueblo soviético da a los adherentes del movimiento en favor de una actitud comunista frente al trabajo. La participación de los trabajadores incluye los principios de autoplaneación, autogestión y autocontrol. Este movimiento da origen a su vez, a nuevas formas de participación de los trabajadores, tales como la organización de oficinas tecnológicas y de proyectos sociales o de análisis económicos, en los cuales participan voluntariamente los propios trabajadores y algunos especialistas.

Actualmente el pueblo soviético está cumpliendo el noveno plan de cinco años para 1970-1975, adoptado por el Soviet Supremo y aprobado por el Vigésimo Cuarto Congreso del PCUS, siendo importante anotar la decisión particular tomada por el Comité Central del Partido Comunista "sobre el perfeccionamiento de la organización de la emulación socialista" que consideró a ésta "como una condición fundamental de éxito en el programa de cinco años para el progreso económico y social, como un medio efectivo de promoción de las fuerzas productivas, de perfeccionamiento de las relaciones de producción, educación de los trabajadores y de mayor participación en la administración de la producción".

El plan comprendió las siguientes medidas, que son las que interesarán al lector en relación con este estudio; a saber: *a*) Nuevas inversiones y modernización del equipo; *b*) Introducción de tecnología nueva para mejorar la calidad de la producción; *c*) Mecanización y automatización de la producción; *d*) Desarrollo de Unidades Auxiliares de producción; *e*) Organización científica del trabajo, la producción y la administración; *f*) Servicios de vivienda, sociales, culturales y otros; *g*) Todo tipo de medidas relacionadas con la protección de los trabajadores y el medio de trabajo; *h*) Abastecimiento público; *i*) Mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la mujer; *j*) Estética industrial; *k*) Cambios en la estructura ocupacional (capacitación, recapacitación y mejoramiento de la calificación; rotación de los trabajadores y disciplina de los mismos); *l*) El desarrollo de la emulación socialista y el movimiento en pro

de una actitud comunista frente al trabajo; *l*) El desarrollo de formas sociales de administración de la producción y de la creatividad científica y técnica de los trabajadores; *m*) La utilización de la imprenta, la radio y otros medios de comunicación masiva de la planta para la solución de los problemas incluidos en el plan; *n*) El desarrollo de la cultura física, el deporte y otras actividades recreativas y saludables; y *o*) El desarrollo de actividades educativas generales.

Los problemas de la emulación socialista, de su organización y orientación, han quedado a cargo del Instituto de Investigaciones del Trabajo del Comité Estatal de Trabajo y Salarios, el cual podrá proporcionar toda la información que a este respecto se le solicite.—Santiago BARAJAS MONTES DE OCA.

PECK, Cornelius J. *The Equal Employment Opportunity Commission: Developments in the Administrative Process 1965-1975*. "Washington Law Review", vol. 51, núm. 4, octubre, 1976, pp. 831-865. Washington, D. C., EE. UU.

Lo esencial de este interesante artículo puede resumirse en los siguientes términos: Desde un punto de vista administrativo, lo más significativo en los últimos diez años de historia de la Comisión de Iguales Oportunidades de Empleo, ha sido el avance legislativo que ha logrado y el apoyo judicial que ha recibido por parte de las autoridades que han ventilado algunos de los negocios en los que ha sido parte la propia Comisión.

El primer logro que se obtuvo lo constituye la eliminación de todo acto discriminatorio en relación al otorgamiento de empleos, con base en lo que dispone el Título VII de la Ley de Derechos Civiles. En la actualidad, las minorías raciales, las mujeres y los menores ya se encuentran debidamente protegidos a través de la Ley Nacional de Relaciones Laborales; pero a partir de esta legislación se han superado numerosos obstáculos que todavía impedían a personas incluidas en estos grupos de trabajadores, su acceso no sólo a puestos técnicos o profesionales, sino inclusive su ascenso a categorías de estos niveles.

Fueron los profesionistas de color los primeros en reclamar tales opciones (el autor refiere varios casos notorios ocurridos en Memphis y Arkansas), haciendo derivar su derecho no sólo de las excelentes notas escolares obtenidas en carreras universitarias o tecnológicas, sino a la vez en pruebas a las que solicitaban ser sujetos o a su desempeño en puestos a los que aspiraban, en los cuales, pese a sus cualidades y trabajos realizados, se les daba un trato inferior.

Por esta razón es en el campo jurisdiccional en donde la Comisión ha tenido mayores éxitos. Ha logrado instaurar procedimientos sencillos en

las reclamaciones o quejas presentadas; los jueces que han intervenido en los conflictos le han dado apoyo en la mayor parte de los casos motivo de litigio e inclusive la Suprema Corte de Justicia ha permitido que en los litigios intervengan personas que no sean abogados, sin perjuicio, desde luego, de que estos profesionistas intervengan. El procedimiento se ha centrado esencialmente en la búsqueda de soluciones conciliatorias más que jurisdiccionales y han podido resolverse los litigios en períodos que van de 30 a 90 días, eliminando trámites engorrosos y pruebas poco eficaces para las finalidades que buscan las partes. En estos conflictos pueden intervenir tanto las cortes locales como las federales, mismas que actúan como árbitros y pronuncian resoluciones, que en todo caso pueden ser apelables.

Mucho se ha criticado la liberalidad en el procedimiento judicial incoado con la intervención de la Comisión, por estimarse que siendo ésta un órgano de la Administración Pública, los jueces le otorgan extremas facilidades, no obstante la exigencia de ajustar cualquier proceso a lo que dispone la Regla número 23 de las Reglas Federales para el Procedimiento Civil. A pesar de ello, la Comisión interviene en todos los casos de violación a las leyes específicas, cuando le son denunciadas actitudes discriminatorias en relación con el sexo, la religión o la nacionalidad de los afectados.

Ahora bien, a pesar de algunas deficiencias de organización y administrativas que se han observado, la Comisión ha tenido gran actividad, introduciéndose a partir de 1973 algunas reformas para agilizar sus funciones. Por ejemplo: se han separado las dos fases del procedimiento, el conciliatorio y el de investigación, adjudicando este último a otros órganos. Asimismo se ha procurado eliminar formalidades en el procedimiento y actualizar en lo posible la publicación de las resoluciones favorables. Y en cuanto a la fase conciliatoria, se ha buscado persuadir a las partes a que busquen por ellas mismas, métodos o formas de llegar a un arreglo, en cuya actividad los casos resueltos representan ya un elevado porcentaje.

En los últimos años los jueces han ampliado las facultades otorgadas a la Comisión en aplicación más amplia del Título VII de Ley de Derechos Civiles, con lo cual se ha avanzado en la solución de este tipo de problemas sociales derivados del empleo.—SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA.

RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, María. *La responsabilidad material de los trabajadores conforme al Código del trabajo*. "Droit Polonais Contemporain", núm. 2 (30), 1976, pp. 37-48. Varsovia, Polonia.

El Código de Trabajo de Polonia, vigente desde enero de 1975 ha regla-

mentado la responsabilidad material de los trabajadores por los daños que causen en la ejecución de sus labores. Este y otros principios importantes de la legislación laboral de dicho país, es lo que comenta en este artículo la autora, indicando previamente cuáles son las razones por las que la aplicación del derecho civil no son de admitirse en relación con daños causados en un centro industrial, comercial o de producción agrícola.

Expresa al respecto, que las disposiciones del derecho civil establecen (artículo 361) que en caso de producir daños una persona, debe reparar totalmente éstos, ya sean causados por negligencia o en forma deliberada; sin embargo, en materia de Derecho del Trabajo, debe tomarse en cuenta que el perjuicio, si bien es indirecto, es necesario establecer un catálogo de responsabilidades por parte del trabajador, ya que debe protegerse ante todo la propiedad social y la economía nacional.

Tal principio descansa en la idea de que los daños deben ser reparados en forma proporcional a la participación que pudiera tener cada trabajador y en la medida en que éste pueda proveer a tal reparación: criterio que sostuvo la Corte Suprema de Polonia desde su resolución del 30 de mayo de 1975 en el expediente V-PZP No. 3/75, en la cual se sostuvo que en los casos en los que varios trabajadores de una empresa causen daños voluntarios o involuntarios, en las instalaciones fabriles, la responsabilidad debe estimarse solidaria, pero proporcional a la intervención que pudieran haber tenido y tomando en cuenta estos factores: el grado de participación, el cargo o puesto, la naturaleza de la falta, etcétera.

Las faltas de los trabajadores, autores de un daño concreto, son analizadas por un tribunal civil (artículo 123 del Código del Trabajo), el que, para determinadas infracciones, aplica en lo conducente la legislación penal, sin perjuicio de que exista revisión ordinaria y extraordinaria del juicio por parte de la propia Corte Suprema con el objeto de precisar con la mayor justicia su responsabilidad, así como el daño causado y el monto de la reparación.

Sobre el particular el Código del Trabajo de Polonia contempla dos figuras jurídicas novedosas: por una parte los daños causados por "acaparamiento" de los bienes sociales, o sea la posesión de tales bienes en forma delictiva; por la otra, la provocación intencional que produzca daños. En estos casos el trabajador autor de los mismos sí está obligado a una reparación total, independientemente de cualquier responsabilidad de otra índole que pudiera surgir (artículo 122). Y es que la obligación de reparar el daño dentro de los límites de lo que en Derecho Romano se denominó "damnum emergens et du lucrum cessans" se extienden a aquellos bienes que son confiados al trabajador para el desempeño de su actividad.

Fuera de estos casos, se ha dispuesto igualmente en la legislación labo-

ral, que el importe máximo de lo que podrá cargarse a un trabajador por concepto de pago de daños causados por él, no excederá de tres meses de salario (artículos 124 y 125). Advierte la autora, que en algunos otros casos, este pago puede extenderse al importe de 3 a 6 meses de salario y en los casos de "acaparamiento" hasta 12 meses de salario. El monto de la reparación depende de las circunstancias en que el daño se haya producido y de la importancia del establecimiento donde se produce.

A solicitud de parte y tomando en consideración ciertos factores personales, el tribunal obrero podrá reducir el monto de la reparación hasta en un 50%. La Corte Suprema aceptó lo anterior en el juicio 1 PR-342/74, resuelto el 7 de mayo de 1975, de acuerdo con los nuevos lineamientos de la legislación que comentamos. Es igualmente importante mencionar que si la falta no es trascendente y el daño insignificante, que no amerite intervención de cualquier autoridad judicial, el director o jefe del establecimiento tiene facultades para proponer al "Consejo de Fábrica" que no se sancione económicamente al trabajador y sólo se le castigue con "pena administrativa" (artículo 108).

Finalmente, el daño puede estar ligado a un motivo causal ajeno al trabajador, pero que en alguna forma le resulte alguna responsabilidad material por omisión. El Código del Trabajo admite en estos casos un margen de culpabilidad o no culpabilidad, derivado del desarrollo normal de las labores ejecutadas (por ejemplo, un desperfecto mecánico que no se haya advertido a tiempo). La autora reconoce que a este respecto sólo "el sentido común o los principios de un razonamiento lógico" pueden permitir a los tribunales resolver para aplicar o no una sanción.

En virtud de una regla expresa contenida en las disposiciones iniciales de este Código, la institución de la responsabilidad material del trabajador y las reglas de aplicación relativas a los daños que causare, se han extendido en algunas situaciones específicas que tuvieron lugar antes de entrar en vigencia dicho cuerpo de leyes, para facilitar a los tribunales la posibilidad de reducir los montos de dichos daños en favor del propio trabajador, siempre que éste lo solicite.—Santiago BARAJAS MONTES DE OCA.

STANDING, Guy. *La instrucción en la mujer y su participación en la fuerza de trabajo*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 94, núm. 3, noviembre-diciembre, 1976, pp. 305-325. Ginebra, Suiza.

El trabajo del profesor Standing, miembro de la O.I.T., está dividido en una introducción y siete capítulos, que trataremos de resumir por el interés que pueda tener para el estudioso o el simple lector. En la introducción el autor señala que la falta de interés por la instrucción de la mujer, ha

sido un rasgo común en muchos países, lo cual la ha privado de gran parte de su capacidad potencial para contribuir al desarrollo industrial, a pesar de que cada vez son mayores las presiones en pro de la mejoría de sus condiciones socioeconómicas. Por ello señala que entre más pronto se le incorpore a la fuerza de trabajo y permanezca en ella, su preparación y educación resulta más urgente.

En el primer capítulo que denomina, “la instrucción y la actividad económica de la mujer: el dilema teórico”; señala que para los partidarios del concepto del “capital humano”, la educación es un proceso de inversión de fondos que rinde ganancias tanto a la sociedad como a cada uno de los interesados, que debe entrañar una relación positiva respecto de la fuerza de trabajo. Estudia tres hipótesis, que desenvuelve a continuación.

La primera hipótesis se relaciona con el argumento del costo de la oportunidad, la cual considera como la preferida de los economistas, puesto que la educación es una inversión. La crítica que hace de la misma la centra en el hecho de que no es claro que “la variable ‘nivel educativo alcanzado’ constituya la medida de una decisión de oferta más que de un efecto de demanda, puesto que es casi seguro que la instrucción facilita la obtención de un empleo o el ingreso a un sistema de información”.

La segunda hipótesis que la titula “el argumento de las mayores posibilidades de empleo”; establece para él una relación más positiva entre la educación y la participación femenina en la fuerza de trabajo. Ofrece una ojeada a la evolución de la función económica de la mujer en países industrializados como Inglaterra y los Estados Unidos, para concluir que mientras antes había muchas mujeres de escasa instrucción que trabajaban, eran pocas relativamente las casadas con estudios que lo hicieran; pero en la actualidad ha aumentado en forma considerable la participación de este último grupo y la mujer ha venido a suplantar a trabajadores más maduros.

El argumento del peso de las aspiraciones comprende el siguiente capítulo del estudio que comentamos, y lo expone de esta manera: la instrucción es uno de los factores que más determinan las aspiraciones y expectativas del individuo y, por consiguiente, es probable que incite a las mujeres más preparadas a desplegar una mayor actividad económica, independientemente de que haga mejorar o no sus posibilidades de empleo. Entramos así a la tercera hipótesis, quizá la de mayor interés, pues se advierte de las ideas contenidas en el análisis formulado, que las jóvenes prosiguen estudios y su formación, por el incentivo de elevar sus ingresos antes de casarse y tener hijos; por esta razón son, como trabajadoras, las que corren más riesgos de experimentar un descenso de nivel

de vida cuando tienen familia, lo cual les estimula para regresar relativamente a algún tipo de vida profesional.

En el quinto capítulo el autor lo contrae a varios "estudios empíricos en economías con bajos ingresos"; partiendo del principio de que en los países en vías de industrialización, la correlación entre educación y actividad económica de la mujer es particularmente compleja. Proporciona alguna información sobre Pakistán, Egipto, Argentina, Chile, Venezuela, Ecuador y Costa Rica e indica que descubrió "que la probabilidad de que una mujer participara en la fuerza de trabajo en Jamaica, era una función positiva de la educación y en su estudio empleó una medida del 'capital humano' en que trató de incorporar medidas de la calidad y cantidad de educación, los efectos de la época de los estudios y la formación".

Agrega en el capítulo sexto otra hipótesis posible, la del "dualismo sexual". En una economía de mercado en curso de industrialización y urbanización, el mercado del empleo adquiere características que podrían calificarse de dualistas: esto es, en las que se distinguen dos categorías de empleos y empleadores, una de "trabajadores primarios" y otra de "mano de obra secundaria o periférica", siendo uno de los rasgos que más resaltan en este proceso, lo que podría calificarse de dualismo sexual. Ello es debido a la educación, formación profesional y perspectivas de carrera que se han reservado con exclusividad a los varones. En estos casos la mujer pasa a ser o sigue siendo un "elemento periférico ocasional", de la población activa, mientras que la participación del hombre en la vida económica se refuerza cada vez más.

Este dualismo puede tener un efecto insidioso, porque sabiendo que serán víctimas de discriminaciones en el mercado del empleo, al igual que en las escuelas e instituciones de formación, muchas mujeres capaces de proseguir sus estudios o de aprender un oficio o profesión, sentirán la tentación de renunciar a serlo. Peor aún dice el autor: como por lo general se ofrecen a los maridos empleos de mejor categoría, a pesar de que éstas posean una instrucción superior a la de ellos, no es extraño que tal actitud las desanime para aceptar empleos que las coloquen en una posición social inferior a la de su marido.

En el último capítulo se estudia la importancia de la educación como factor de influencia sobre la tasa de actividad. En varios países, en donde son escasos los trabajadores instruidos y calificados, el bajo nivel de participación de las mujeres que han hecho estudios resulta gravoso para la sociedad, por cuyo motivo se sostiene que establecer la igualdad entre los sexos ante la educación, sería un acto de equidad encomiable, pero representaría una mala asignación de los recursos. De aquí que la conclusión

básica del profesor Standing sea que, si las mujeres preparadas permanecen al margen de la vida profesional, lo acertado es descubrir cuáles son los obstáculos y factores con que tropiezan, y crearles condiciones que permitan aprovechar su competencia.—Santiago BARAJAS MONTES DE OCA.

VARIOS

CUBERTAFOND, Bernard. *L'algérianisation du droit, mythe ou réalité?* "Revue Juridique et Politique", núm. 2, abril-junio de 1976, pp. 204-231. París, Francia.

¿Es la "argelianaización" del derecho, impuesta en Argelia por la ordenanza No. 73-29 de 5 de julio de 1973, tan sólo una apariencia? Al elaborar el derecho después de la independencia (1962), ¿habrase limitado el legislador con copiar textos extranjeros, especialmente franceses, arabizándolos? La contestación es negativa, por dos series de razones.

1. En primer lugar, al examinar las fuentes del nuevo derecho argelino, se descubren sus originalidades. Estas fuentes principales son: el derecho francés, el Islam y el socialismo.

1. *La zona de influencia francesa.* Es innegable esta influencia en todos los sectores de la administración. Se emplean las técnicas jurídicas del derecho administrativo francés, elaboradas por el Consejo de Estado (entre otras, el principio de la legalidad y de su control necesario); también las estructuras administrativas se inspiran del modelo francés (centralización y desconcentración, descentralización y tutela), así como en lo concerniente al estatuto general de la función pública. Por otra parte, el derecho público económico es muy desarrollado en Argelia donde el Estado tiene a su cargo la actividad económica; en este dominio también la influencia francesa es importante.

2. *La zona de influencia islámica.* En la familia de los sistemas jurídicos del África mediterránea, se ha podido observar, por una parte, "la recepción del derecho y de la técnica jurídica francesa en materia de estatuto real y de organización del Estado", pero, por otra, "en gran medida, la supervivencia del derecho musulmán en materia de estatuto personal". Este dualismo se encuentra en Argelia, en la que el derecho musulmán tiene su dominio propio (derecho de familia) y una influencia afirmada y difusa en determinados sectores del derecho civil: pero su porvenir queda discutible.

3. *La zona de influencia socialista.* Esta influencia se manifiesta en todos los dominios. Interfiere con las dos influencias ya mencionadas, y