

REVISTA DE REVISTAS

DERECHO DEL TRABAJO 480

en tribunal de apelación; y por la otra, la descentralización de la justicia administrativa, ya que a pesar de que la duración de los procesos administrativos se ha prolongado considerablemente cuando se desarrollan en dos instancias —la primera, ante los tribunales y la segunda ante el Consejo de Estado—, en la práctica el porcentaje de asuntos en que se produce la apelación es muy reducido; por lo general no excede del 15%. Los tribunales administrativos deciden aproximadamente 20,000 casos al año y en más de 19,000 de ellos la decisión adquiere firmeza sin necesidad de la segunda instancia.

El artículo de Remington, por su extensión y profundidad, por su rigor metodológico y por la amplitud de las fuentes consultadas directamente, constituye una muy valiosa aportación al estudio del sistema francés de justicia administrativa y una contribución considerable a su difusión no sólo entre los juristas de los países del *common law*, sino entre todos los juristas preocupados por lograr un justo equilibrio entre los poderes de la administración pública y los derechos de los administrados y para quienes el sistema francés no puede dejar de ser un modelo de los más susceptibles tomados en consideración.—José OVALLE FAVELA.

DERECHO DEL TRABAJO

BJORN, Gustavsen. *Reorganización de las tareas por vía legislativa en Noruega*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 95, núm. 3, mayo-junio, 1977, pp. 282-298. Ginebra, Suiza.

El estudio de la organización de las empresas, se realiza en este artículo, a través de dos ángulos: la estructura del trabajo a nivel de taller o servicio y la reorganización del mismo por vía legislativa. Dichas soluciones, a juicio del autor, no se excluyen por necesidad, y lejos de resultar contradictorias, es cada vez más evidente su estrecha vinculación.

A partir de los años sesenta, aparece en Noruega la solución a nivel de taller o de servicio, y desde entonces, habrá de ser objeto de numerosas investigaciones tendientes a lograr la democratización de las empresas, mediante la participación de todos los interesados en la adopción de decisiones. Para lograr la reestructuración del trabajo se examinaron diversas técnicas como la valorización, reagrupamiento y rotación de las tareas; la reorganización de los métodos y procedimientos de producción; la adopción de nuevos sistemas de remuneración; la supresión de los capataces o de otros supervisores intermediarios, y así también, la organización de métodos de formación profesional y de reclutamiento.

Se pensó posteriormente, en la necesidad de analizar la revalorización de las tareas, ya no sólo dentro del contexto de la democracia dentro de la empresa, sino también, en el del medio ambiente de trabajo. Se estimuló la organización laboral de las empresas y así surgió la ley noruega sobre el medio ambiente de trabajo, de 10. de julio de 1977, única en su género, que en el artículo 12 reglamenta los métodos de producción, organización y duración del trabajo, así como los sistemas de remuneración.—Héctor SANTOS AZUELA.

GIVRY, Jean de. *Posibles enseñanzas del derecho del trabajo para las relaciones económicas internacionales*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 93, núm. 3, mayo-junio, 1976, pp. 299-312. Ginebra, Suiza.

Pese al problema que representa establecer un paralelismo entre dos situaciones tan diversas como las relaciones profesionales y las internacionales, es conveniente analizar las implicaciones de las experiencias laborales sobre la conformación de un nuevo orden económico mundial.

La aspiración del derecho del trabajo a la justicia social, como solución a la desigualdad entre explotadores y explotados, inspira la realización de la justicia social, en el ámbito internacional, para resolver las diferencias entre países poderosos y países débiles, entre países industrializados y países en desarrollo. Coincide también, la coalición de los débiles en las sociedades industriales nacionales y en el orden económico internacional, para modificar sus relaciones con los fuertes mediante la discusión, sobre bases de igualdad. Es análoga la reacción negativa de los trabajadores para imponer condiciones decorosas de trabajo (la presión de su acción directa, incluyendo la huelga) con la decisión de los países de la OPEP, de elevar el precio del petróleo para exigir, con ello, un nuevo examen de sus negociaciones con los países industrializados.

Es evidente la preponderancia de la negociación colectiva —institución de raigambre laboral— como instrumento para la discusión de un nuevo sistema internacional de relaciones económicas, más equitativo y racional. Otra enseñanza del derecho laboral es el empleo de los procedimientos de conciliación, mediación, encuesta o investigación, como medidas de solución a los conflictos.

Cabe agregar, que de los principios del derecho del trabajo nace la exigencia de procurar la participación de los trabajadores y de los patrones en la determinación y aplicación de la política económica y social, para los efectos de este estudio, en el ámbito internacional.—Héctor SANTOS AZUELA.

O. I. T. *La sexagésima tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio, 1977)*, "Revista Internacional del Trabajo", vol. 96, núm. 2, septiembre-octubre, 1977, pp. 139-160. Ginebra, Suiza.

La reunión se verificó en Ginebra del 1º al 22 de junio de 1977 con la comparecencia de los 126 Estados Miembros de la O.I.T; de los gobiernos de Bermudas, Bostwana, Cabo Verde y la Santa Sede, en calidad de observadores; de diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, así como, de otros organismos invitados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En la discusión de las cuestiones correspondientes, se examinaron los siguientes puntos técnicos:

1. El medio ambiente de trabajo, centrándose la atención, en las medidas de protección al trabajador contra los riesgos profesionales provocados por la contaminación atmosférica, el ruido y las vibraciones. La Conferencia aprobó a este respecto y sin oposición alguna, un Convenio y una Recomendación.

2. El empleo y las condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería. Después de un controvertido estudio del proyecto de convenio respectivo, las labores de la Comisión culminaron aceptando, también, sin oposición, un Convenio y una Recomendación sobre este aspecto.

3. La administración del trabajo: contenido, funciones y organización.

4. Libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público.

En relación a estas dos últimas cuestiones, la Conferencia discutió la necesidad de preparar los instrumentos públicos conducentes, con el objeto de aprobarlos en su reunión del próximo año.

Se revisó, como es costumbre, la aplicación de los convenios y recomendaciones y se adoptaron dos resoluciones sobre algunas cuestiones que no figuraban en la orden del día: la primera, referente al fortalecimiento del tripartismo en los procedimientos de la O.I.T. para la supervisión de las normas internacionales y de los programas de cooperación técnica, y la segunda, relativa a la promoción, protección y fortalecimiento de la libertad sindical y de asociación, de los derechos sindicales y de otros derechos humanos.

Finalmente, se comenta en este artículo, el debate sobre la Memoria del Director General de la Conferencia, sobre "La Cooperación técnica: nuevas perspectivas y dimensiones", y de su respuesta a dicha discusión. Héctor SANTOS AZUELA.

ROUSTANG, Guy. *¿Encuestas sobre satisfacción en el trabajo o análisis directo de las condiciones de trabajo?* "Revista Internacional del Trabajo", vol. 95, núm. 3, mayo-junio, 1977, pp. 299-314. Ginebra, Suiza.

La política económica y social de los países occidentales industrializados, enfocada, en principio, a la tutela de la salud y de la vida de los trabajadores, ha ensanchado su horizonte, al mejoramiento de la calidad de las condiciones de subsistencia del trabajo. Tal propósito, plantea la interrogante a la que se refiere el encabezado de este artículo: ¿Deberán practicarse encuestas sobre la satisfacción de los trabajadores con el trabajo que realizan, o deberá efectuarse un análisis directo de las condiciones de trabajo imperantes?

La organización de encuestas sobre la conformidad o descontento de los trabajadores con sus actividades, son irrelevantes, para determinar los elementos de elevación de las condiciones de trabajo, toda vez, que con frecuencia, el criterio de las personas a quienes se interroga, suele apartarse de la realidad, como consecuencia de la diversidad de costumbres, marcos de referencia o sistema de valores. Tal procedimiento, serviría más bien, para obviar dificultades en el empleo de mano de obra y en facilitar a los gobiernos, la elaboración de sus programas económico sociales.

Si el objetivo de la indagación es mejorar los niveles de vida del trabajo, entonces, deberá partirse del análisis directo de las condiciones laborales, realizado con la participación de los asalariados y sus representantes.

Del estudio realizado se desprende, que no es lo mismo determinar la calidad de vida del trabajo, que analizar la satisfacción del trabajador con el empleo; que si en rigor, el intentar elevar las condiciones laborales no equivale a incrementar la satisfacción con el trabajo, sin embargo, muy frecuentemente se asimilan.—HÉCTOR SANTOS AZUELA.

TEORÍA GENERAL Y FILOSOFÍA DEL DERECHO

BAGOLINI, Luigi. *Sulla «Teoria dei sentimenti morali» di Adam Smith.* "Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto", IV serie, LIV, núm. 3, julio-septiembre, 1977, pp. 555-566. Milán, Italia.

El profesor de la Universidad de Bolonia, Luigi Bagolini, hace aquí una reseña de la primera edición crítica de la "Teoría de los sentimientos morales" de Adam Smith, publicada en 1976 por D. D. Raphael y A. L. Macfie, quienes tienen una larga trayectoria como estudiosos del pen-