

REVISTA DE REVISTAS

| | |
|---------------------------|-----|
| Derecho del trabajo | 324 |
|---------------------------|-----|

Al hablar de la representación proporcional, Segovia escribe que de los dos procedimientos señalados en la LOPPE para el reparto de las curules por este sistema, se eligió aquel capaz de preservar la vida de los partidos políticos más pequeños; pues la utilización del cociente rectificado aseguraba la supervivencia del PPS, PARM y PDM, con lo que, consecuentemente, se privó de algunos diputados al PAN y al PCM. En un cuadro muy ilustrativo, el autor presenta la forma en que se hubieran repartido las curules de haberse establecido una proporción integral al cociente en la república. Finaliza Rafael Segovia su interesante trabajo apuntando que aunque no existe un método de distribución proporcional absolutamente justo, el utilizado introdujo distorsiones en la atribución de curules.

Jorge MADRAZO

DERECHO DEL TRABAJO

GUSTAVSEN, Bjorn, "Mejora del medio ambiente de trabajo: ¿Una nueva estrategia?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 99, núm. 2, abril-junio, 1980, pp. 173-188.

La ley sobre el medio ambiente de trabajo en Noruega ha establecido desde 1977 la obligación de que en los empleos debe proporcionarse a quienes los ocupan, cierto grado de libertad y posibilidades razonables de perfeccionar y mantener sus calificaciones profesionales; para el logro de este propósito se considera necesaria la reforma del lugar de trabajo y se plantea una estrategia en la que participan los trabajadores. Sólo que no se ha logrado el cumplimiento de la disposición legal y por ello la Federación de Sindicatos de Noruega ha presentado al parlamento una iniciativa que incluye un programa completo, de alcance nacional, en pro del mejoramiento del ambiente laboral, con enfoque hacia estos cuatro objetivos: 1) La protección contra sustancias tóxicas; 2) Protección contra los trastornos y problemas de índole social y psicológica; 3) La necesidad de considerar las diversas influencias nocivas sobre el ambiente de trabajo, como son *los factores de tensión*, y 4) La participación de los trabajadores en cuestiones relacionadas con el problema, para fijar el orden de prioridades y estudiar posibles soluciones.

Brillante participación en la mencionada iniciativa ha tenido el autor del trabajo que reseñamos, quien es director del Instituto de Psicología del Trabajo en Oslo, centro multidisciplinario en el cual la Psicología no es sólo una

de las materias de estudio, sino también el derecho del trabajo y la sociología laboral. De ahí su interés en ampliar la legislación de su país a favor de los trabajadores, sin menoscabo de la empresa, procurando que las medidas protectoras que se impongan revistan la forma de normas aplicables a todos por igual, porque de lo contrario, como dice, repercutirían adversamente en las posibilidades de competencia. Cree además, que dichas normas deben enunciarse en forma tal que quede claramente establecido aquello que está o no permitido, para que cada una obedezca a una necesidad real, porque si tal necesidad no puede demostrarse la norma no podrá ser impuesta.

La práctica en dicho país nórdico, que el autor aplica a otras naciones, ha sido concentrar el esfuerzo legislativo en cuestiones tales como los requisitos técnicos previos de seguridad e higiene, en sectores de la medicina del trabajo en que se han podido fijar límites generales de exposición a ciertos riesgos o enfermedades. Otros factores, como la *ergonomía* o los de tensión psicosociales, que han permanecido al margen de las acciones iniciadas por las autoridades públicas con respecto al ambiente laboral, porque no se prestan fácilmente a una reglamentación basada en normas simples y universales, se han puesto en práctica mediante la estrategia clásica adoptada en varias leyes, de no aceptar progresos en la materia si no están bien documentados y hasta obtener su plena aceptación por los sectores a los que vayan dirigidos. Por regla general hasta que se presentan pruebas irrefutables de los perjuicios que el medio ocasiona a grupos de trabajadores, es cuando se pone alguna atención en mejorarlo y en evitar mayores males para la salud y capacidad física de la persona, pero sin posibilidad alguna de que aquéllos participen en el mejoramiento de las condiciones laborales.

Un ejemplo ilustrará esta afirmación. En un estudio estadístico elaborado en Noruega, se reunieron datos sobre la relación existente entre la mortalidad y los antecedentes profesionales. Para sorpresa de los investigadores se encontró que los trabajadores de hoteles y restaurantes figuraban entre los grupos de más bajo promedio de vida. Buscadas las causas de este fenómeno laboral se encontró que las enfermedades cardio-vasculares; el cáncer provocado por el tabaco entre quienes fuman para dominar la tensión, así como los problemas fisiológicos derivados de dolores en el cuello, la espalda y los hombros, en conjunto, constituían los factores del deceso de dichos trabajadores a temprana edad. También ocasionan un efecto negativo en la salud y bienestar del trabajador las tareas pesadas, los sistemas de turno incómodos, la distribución de la carga de trabajo sin atender capacidades físicas y el empleo de sustancias como el cloruro de vinilo y el asbesto, de uso cada vez más frecuente en muchos procesos de fabricación.

Al profesor Gustavsen no le parece suficiente lo realizado en materia de

protección, pues considera que para posibilitar en forma adecuada un ambiente laboral, sería preciso que el personal participara en todos los aspectos de higiene y seguridad de un centro de trabajo y que por parte del cuerpo directivo del mismo hubiera un verdadero empeño en mejorar los métodos de producción. Para él se requiere crear conciencia de estos problemas entre los directamente interesados, trabajadores y empresarios, quienes en mutua colaboración deben llegar a un consenso sobre su importancia y el orden de prioridades que exige su resolución, en unos para evitar riesgos y en otros para no tener reclamaciones. En toda empresa el ambiente de trabajo debe influir en la orientación del cambio tecnológico que se implante, con el propósito de adoptar las medidas defensivas necesarias en cada lugar en donde se desarrolle una actividad contaminante o peligrosa.

Los resultados de la investigación que practicó la administración pública sobre la influencia del ambiente en el desarrollo del trabajo, hicieron que el legislador en la nueva ley, creara condiciones para estimular y promover el reacondicionamiento de los establecimientos fabriles. Se pensó originalmente en un reglamento, pero es indudable que el marco jurídico constituye uno de los medios eficaces para establecer obligatoriamente nuevos sistemas. La razón es que en las sociedades industriales modernas no son muy comunes las leyes que restringen la actividad laboral interna, menos aquellas que aspiran a generar procesos complejos a largo plazo; por ello, dice el autor, no existía en su país mucha experiencia de lo obtenido con este tipo de textos legislativos; de ahí que sin representar la ley que fue promulgada sobre el ambiente de trabajo una respuesta ideal, es evidente que se han logrado progresos en la materia, porque no sólo se ha previsto el establecimiento de normas mínimas, sino que se ha fijado como principio básico el mejorar dicho ambiente, cualquiera que sea el nivel inicial desde el que vaya a actuarse en un centro de trabajo.

Para el autor el planteamiento que ha de hacerse para interpretar de modo eficaz la ley para una adecuada aplicación, es el siguiente: debe partirse del número de problemas que se hayan presentado en una empresa, así como de la índole de las reclamaciones existentes, sin tomar en cuenta en dicho planteo la posible ilegalidad de una situación actual dentro de ella. Esto sirve para fijar las primeras medidas que habrán de tomarse respecto a estos factores: el ruido, la ventilación, la temperatura y el nivel de tensión a que esté expuesto el trabajador en un taller o local de trabajo. Con la información obtenida se puede establecer el nivel óptimo que procede alcanzar en determinada industria o comercio.

Las reglas que propone para realizar la investigación son: 1) Utilizar conceptos de causalidad; el formulado por John Stuart Mills reviste para él gran importancia y lo considera el más apropiado porque mediante su uso para

definir "X" como la causa de "Y" es necesario demostrar que "Y" no hubiera acaecido de no haber tenido lugar "X", o sea, que para adoptar cualquier medida práctica sobre un problema ambiental es preciso determinar con certeza todos los factores que a él contribuyen; 2) El ambiente de trabajo debe evaluarse como un todo y no como una simple aglomeración de distintos problemas o factores de tensión; 3) Según la nueva ley "ha de evitarse la contaminación en forma de polvo, humo, gas, vapor, olores desagradables o radiaciones, a menos que la contaminación no tenga efectos nocivos para los trabajadores"; 4) Con arreglo a un "modelo clásico" las mejoras del ambiente serán resultado del descubrimiento "de que algo anda mal" y partir de ahí para la solución a adoptar y la elaboración de los planes más convenientes; 5) La mejoría del medio ambiente representa un proceso evolutivo y gradual basado en la experiencia práctica; es necesario actuar "paso a paso mediante evaluaciones sistemáticas con apoyo en las enseñanzas extraídas"; 6) La ley, como ya se dijo, dispone "que al planificar cada puesto de trabajo ha de tenerse en cuenta la necesidad de quien lo desempeñe a efecto de que goce la persona de cierta libertad y se le ofrezcan posibilidades razonables de desarrollar y mantener sus calificaciones y competencia"; 7) La ley ha creado también un sistema de adopción de decisiones con base en el principio de que "sólo quienes trabajan día a día sobre el terreno, pueden comprender los problemas que provienen del ambiente de trabajo, por lo que cualquier acción tiene que fundarse en la colaboración con esas personas, tomando en cuenta su experiencia."

Cuatro peticiones formuladas por el Partido del Trabajo y la Federación de Sindicatos hicieron posible la expedición de la ley que se comenta. La primera, la urgencia de proteger a los trabajadores contra sustancias nocivas en el lugar de trabajo. La segunda, en el programa que fue presentado se pidió protección contra influencias psicológicas y sociales perjudiciales. La tercera petición se contrajo a los factores de tensión y a los problemas del ambiente, a fin de que se les tratase en conjunto y no por separado. Y la cuarta, estrechamente relacionada con la anterior, consistió en solicitar una mayor participación de los trabajadores en los problemas relativos al ambiente laboral, argumentándose en la propuesta, "que se trataba de una cuestión de democracia laboral, ya que todos estos problemas conciernen a los trabajadores y por tanto deben participar en su identificación y solución, sin dejarlos a una simple comisión, que por regla general está influida por los patronos". El autor explica con abundancia de información los motivos que dieron origen a cada una de estas peticiones, pero estimamos que para una comprensión global del trabajo presentado, basta con la enunciación hecha.

Expongamos para terminar las conclusiones del profesor Gustavsen sobre

la ley y su aplicación: "En Noruega la ley de 1977 sobre el medio ambiente de trabajo constituye una amalgama de dos estrategias que entran en conflicto. El choque se manifiesta a niveles y modos diversos como parte de un hondo problema social: la relación entre una sociedad basada en iniciativas tomadas por una autoridad central y de ejecución burocrática; y las adoptadas por una sociedad basada en la participación democrática de los trabajadores y en la actividad a nivel local." Se ha intentado para él, tender un puente entre estas dos posiciones antagónicas pero la tarea no ha sido fácil, pues el conflicto deriva de la ambigüedad y falta de claridad de la propia ley, defectos apenas mencionados en el artículo.

Estima que en el

enfoque sobre la participación del trabajador en la adopción de soluciones, éste lleva casi siempre la de perder, porque las instituciones públicas encargadas de la aplicación de la ley están habituadas al sistema fundado en la estricta sujeción a las normas que de ella deriven y no es fácil convencerlos de cambiar sus métodos de trabajo.

Cree que hubiera sido necesario un largo periodo de prueba antes de implantar en cada lugar la nueva estrategia, porque conforme se han presentado las cosas, lo más que pueda esperarse ha sido el cambio de algunas situaciones en un número indeterminado de empresas y esperar que tal estrategia cuente en el futuro con una medida razonable de adhesiones.

Para nosotros, la única experiencia que podemos recoger de la legislación noruega, es que el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo requiere el apoyo activo de los recursos públicos, sin cuyo apoyo no es posible implantar un sistema democrático de participación de los trabajadores. Las ideas del profesor Gustavsen representan, a nuestro juicio, un paso importante hacia nuevos esquemas de integración entre la población y las autoridades políticas y administrativas, pero él mismo admite que esto no ha sido posible aun a pesar de la legislación impuesta y que sólo puede darse forma concreta a este "ideal" en una "sociedad superior" no existente por ahora en nuestros sistemas políticos.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

PARDO SANTAMARÍA, Silvestre, "Algunos aspectos de la interrupción de la prescripción en materia laboral", *Revista de la Universidad Externado de Colombia*, vol. XVIII, núm. 1, abril, 1977, pp. 67-77.

Partiendo de la idea de que la acción procesal no prescribe sino por el

contrario lo que prescribe es la pretensión, el profesor de derecho del trabajo de la Universidad Externado de Colombia, Silvestre Pardo Santamaría, expone algunos aspectos relacionados con la interrupción de la prescripción en la materia laboral. Expresa que en tanto el Estado acepta que la acción puede ser propuesta por el actor sobre unas mismas pretensiones en varias oportunidades y para efectos del resultado de la sentencia, el demandado tiene a su vez una defensa a través del resultado de esa sentencia y podrá proponer las excepciones que considere pertinentes.

En la República de Colombia, tanto en el Código sustantivo del Trabajo como en el Código Procesal del Trabajo, se contiene este principio en los artículos 488 y 151 respectivamente, en los cuales se establece que las acciones laborales prescriben en tres años a partir del momento en que la obligación se haya hecho exigible. En los dos códigos se habla de la prescripción de acciones, estimando el autor que ello se debe a que en la época de promulgación de ambos todavía se aceptaba la teoría de la acción, confundiéndola con la pretensión a que puede tener derecho el actor o el demandante. Esta situación ha sido corregida en el Código de Procedimiento Civil, en cuyo articulado ya no se hace referencia a la acción sino a la pretensión.

Sin embargo, como los códigos del trabajo aún no se han modificado para sustentar este criterio, la regla general sigue siendo la indicada, con las siguientes excepciones: primero, la consagrada en el artículo 118 del Código Procesal, en el que se expresa que la acción de reinstalación (reintegro en la terminología jurídica colombiana) prescribe en dos meses a partir de la fecha en que tenga lugar el despido del trabajador; segundo, la del artículo 3o. numeral 7 de la Ley 48 del año 1968, que otorga un término de tres meses al trabajador separado sin justa causa y con antigüedad de servicios mayor de diez años continuos, para solicitar su reinstalación en las mismas condiciones de empleo y con pago de salarios caídos.

Expuesta la regla y sus excepciones el profesor Pardo Santamaría entra en materia y estudia lo relacionado con la interrupción de estas prescripciones. En el Código sustantivo el artículo 489 expresa que la simple presentación de un escrito (reclamo) al patrono acerca de un derecho, interrumpe la prescripción por una sola vez; ésta empieza a contarse de nuevo a partir de la fecha de dicha presentación. El reclamo puede hacerse también en forma verbal si el trabajador separado cita al patrón a una audiencia pública oral en cualquiera de las oficinas del trabajo del país; el acta que se levante sirve para la interrupción de la prescripción. Se admite también la forma verbal cuando el patrón acepta en cualquier diligencia, dentro o fuera de un proceso, haber separado al trabajador en deter-

minada fecha, o cuando admite adeudarle prestaciones por concepto de cesantía, vacaciones, horas extras o determinadas indemnizaciones.

Otra forma de interrupción de la prescripción la consigna el Código de Procedimiento Civil en su artículo 90, en el cual se dice que admitida una demanda se considerará interrumpida la prescripción desde la fecha en que fue presentada, siempre que el demandante, dentro de los cinco días siguientes a su admisión, provea lo necesario para notificar al demandado. El autor piensa que el legislador, en forma perentoria, consagró el momento procesal en que se entiende interrumpida la prescripción, porque con anterioridad existieron otras teorías en las que algunos abogados sostuvieron que tal interrupción procedía con la simple presentación de la demanda, en tanto que otros la hacían partir hasta el momento de la notificación al demandado. Para él ha sido importante la fijación hecha por la legislación procesal civil, ya que el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo establece que la falta de disposiciones especiales en el procedimiento laboral obliga a la aplicación de normas análogas, y en su defecto, a las del Código Judicial. La única condición que ha de atenderse, conforme su criterio, "es aquella que otorga cinco días al demandante, contados a partir de la presentación del escrito correspondiente, para que suministre lo necesario a fin de notificar al demandado, porque si esto no se hiciere, se entiende que no ha habido interrupción".

El Código Procesal Civil señala también que si pasados diez días a partir de la admisión de la demanda se llevaren a cabo diligencias para notificar al demandado, sin que haya sido posible tal notificación, estas diligencias interrumpen la prescripción. En iguales términos y con fundamento en el propio artículo 145 ya indicado, la prescripción de carácter laboral puede quedar interrumpida.

Ahora bien con relación a las prescripciones de plazo corto (dos meses), el profesor Pardo Santamaría analiza cuatro situaciones que podríamos resumir del modo siguiente:

- I. Cuando el trabajador despedido cita al patrón ante la Oficina Regional del Trabajo que corresponda, exigiendo la reposición en el empleo que venía desempeñando. Al comparecer el patrón y exponer lo que a su interés convenga, el acta que se levante y que contenga su manifestación interrumpe la prescripción de la acción.
- II. Si en forma verbal el demandado acepta haber separado al trabajador en determinada fecha, en cualquier tipo de diligencia, judicial o extrajudicial.
- III. Cuando el reclamo se haga en forma escrita y se exija por el trabajador se le anote en la copia que exhiba, el día y hora en que lo entrega.

- IV. Con la simple presentación de la demanda ante el juez del trabajo, dentro de los dos meses que sigan a la fecha en que haya tenido lugar la separación del trabajador.

Cabe advertir que en el proceso colombiano, si no se notifica dentro del término de cinco días el auto admisorio de la demanda, al demandado, se entiende que no ha habido interrupción de la prescripción y opera en estos casos la excepción correspondiente si la misma se hace valer al contestar la demanda.

Respecto a la prescripción de tres meses, aplicable como ya se ha dicho, a los trabajadores que tienen diez años de servicios continuos al patrón y son separados sin justa causa, existen tres formas de interrupción de la prescripción:

- I. Cuando en forma directa el trabajador solicita la reinstalación al patrón, siempre que en proceso ordinario éste acepte dicha reinstalación.
- II. Cuando en forma verbal y ante un inspector del trabajo que inter venga, el trabajador exija la reinstalación. El inspector deberá levantar un acta y la fecha de la misma servirá de constancia.
- III. Cuando el trabajador presenta demanda ante la autoridad judicial competente y se inicia el proceso respectivo. En estos casos aun cuando no prospere la acción de reinstalación, procederá el pago de salarios dejados de percibir por el trabajador, más el importe de la indemnización por despido, que varía conforme a una graduación que fijó el decreto número 2351 desde el año de 1965 y que no ha sufrido modificación.

El autor formula consideraciones más amplias en todos estos capítulos, pero se estima que con el resumen hecho queda aclarada la situación jurídica del trabajador colombiano que interpone una demanda laboral. Agrega únicamente que el legislador, tratándose de los empleados públicos, también ha consignado una prescripción trienal en los artículos 41 y 102 de los decretos números 3135 y 1848, promulgados en los años de 1968 y 1969, respectivamente; sólo que en estos casos no existe prescripción de plazo corto por no aceptarse la reinstalación del empleado en el puesto público del que hubiera sido separado con o sin causa justificada.

Las conclusiones a que llega el autor son sencillas: Examinada la prescripción extintiva de los derechos laborales, ésta deberá ser siempre propuesta por la parte interesada y nunca se proveerá de oficio. No hay interrup-

ción de la prescripción cuando el demandante desista de la demanda, cuando el proceso termine con la absolución del demandado o por sentencia inhibitoria o cuando en un proceso se decreta la nulidad del mismo. La excepción de prescripción puede proponerse como excepción previa o como excepción de fondo.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

DERECHO ECONÓMICO

BASSOLS BATALLA, Angel, "Impacto regional del petróleo en México", *Problemas del Desarrollo*, México, año X, núm. 37, febrero-abril, 1979, pp. 123-147.

El artículo presenta un breve análisis de varios aspectos que inciden en la explotación, refinación y exportación del petróleo en algunas regiones del país.

El autor pretende hacer una contribución al estudio del tema regional que considera de suma importancia, ya que afecta a los pobladores de nuestras regiones.

Principia ubicando la importancia política y económica del petróleo en el mundo y en México, haciendo una breve revisión histórica de los usos de este energético, desde la época de los sumerios, asirios y babilónicos hasta la perforación del primer pozo comercial en Pennsylvania por E. L. Drake; y de este acontecimiento hasta la segunda posguerra. Es en este segundo periodo cuando el petróleo ha sido el móvil de muchas guerras y de la penetración imperialista, confirmando, dice el autor, la tesis marxista de que, "en último término, predomina el interés económico como motor de la historia".

Continúa haciendo una revisión de las circunstancias sociales políticas y económicas que rodearon la explotación y auge petrolero en México, antes y después de la expropiación. Remarcando dos premisas importantes que estaban en la mente de Cárdenas: la transformación de la sociedad de tal manera que los recursos petroleros sirvieran de base a una consolidación de la independencia nacional y de la revolución, y la ayuda a otras naciones pobres.

En este proceso muestra a PEMEX, oficialmente, como una compañía que sirve de apoyo para impulsar el desarrollo económico, a través de los impuestos del petróleo, las exportaciones y las inversiones tanto en la industria petrolera como en otros sectores como escuelas, hospitales, caminos, etcétera, dando una serie de datos y cifras que así lo demuestran.