

REVISTA DE REVISTAS

Derecho del trabajo 309

grosas crisis constitucionales" (Roca Junyet). Sin embargo se ha corrido el riesgo, para lograrlo, de incluir en el texto principios dispares y aun contradictorios, con ambigüedad y mediante la remisión de la regulación de temas conflictivos a leyes orgánicas y ordinarias, con lo que se ha aplazado el debate de fondo sobre algunos temas.

8. Contiene una dosis muy considerable de utopía, al incluir muchos deseos y propósitos posiblemente irrealizables, lo que ha sido muy criticado. Elías Díaz por el contrario considera "importante que en la Constitución haya una serie de principios programáticos, porque en cierto modo, estos principios forman lo que podría llamarse el *horizonte utópico* de la Constitución... Yo creo que esos derechos (ambiente, mejor calidad de vida, pleno empleo, etcétera), son los que marcan precisamente ese horizonte utópico que en cierto modo va a permitir la movilización futura de la Constitución" (*El País*, 7 febrero de 1978). Y se ha apuntado el temor de que despierte la esperanza de ser instrumento por sí sola para solucionar los problemas que son de carácter estructural.

La nueva Constitución española es un texto de ruptura con el antiguo régimen político. No se ha pasado de una Constitución a otra, sino de un régimen a otro diverso, y esta ruptura no ha sido traumática, y ha permitido el tránsito del autoritarismo a la convivencia democrática. Es un texto con voluntad transformadora en busca de canalizar diversos intereses, una Constitución de compromiso.

Jorge Mario GARCÍA LAGUARDIA

DERECHO DEL TRABAJO

AGUADELO MEJÍA, Santiago, "La orientación profesional en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 101, núm. 2, abril-junio de 1982, pp. 235-248.

En sentido inverso a lo que ocurre en los países industrializados, la orientación profesional se restringe de manera notable en los países latinoamericanos, excluyendo de tal beneficio a grandes sectores de población e incrementando las tasas de subutilización en el mercado de trabajo. De aquí que, referidos a los países en subdesarrollo, el Convenio y la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núms. 142 y 150, respectivamente), consignan

que la orientación profesional debe ser considerada como un proceso prioritario y permanente, de alcance generalizado a todos los grupos de la población.

Con base en tales reclamos y en las orientaciones del propio director general de la OIT, el autor estructura un cuadro informativo sobre la ocupación y la enseñanza proyectados hacia el óptimo funcionamiento de los mercados de la mano de obra y un eficaz sistema de orientación profesional, en el entorno actual latinoamericano. Revisa así los servicios de orientación en diez países de la región entre los que destaca por sus grandes carencias Costa Rica, México, Perú, Argentina y Brasil.

Precisando sus alcances, considera que el sistema educativo se complementa necesariamente con la orientación profesional, la que sólo beneficia a sectores restringidos de la población, fundamentalmente en los niveles de estudio secundario y universitario y circunscrita al suministro de información sobre los programas escolares. En los niveles elementales (preescolar y primario) el servicio se orienta a la solución de problemas de conducta, de situaciones educativas vinculadas al aprovechamiento escolar, así como a la integración social de los alumnos. Señala al efecto que el sector beneficiado, en principio, con la información y orientación profesional así entendida, se contrae únicamente a la población económicamente activa y a aquella integrada dentro del sistema formal de enseñanza, asentamiento que en el estudio practicado en diez países asciende a 170 millones de personas.

Con respecto a la orientación que debe darse y al papel que juega este proceso, señala el autor que tanto por razones económicas, sociales, demográficas e incluso políticas, el destino profesional del pueblo no debe librarse al azar, sino que es menester adecuarlo a la capacidad de empleo de la propia sociedad. Para alcanzar este propósito no basta descubrir en las personas sus futuras posibilidades de éxito, sino que se precisa, sobre todo, proporcionarles los recursos técnicos para desarrollarlas. Limitar el proceso de orientación a la simple elección profesional que se ajuste mejor a las inclinaciones y aptitudes de cada persona, sin atender la realidad del mercado de trabajo, implica dejar a la suerte el futuro mismo de la ocupación y del empleo. Revisando experiencias concretas, apunta el esfuerzo realizado en México, sobre todo a nivel de enseñanza superior, de ajustar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo.

Los resultados logrados por la orientación profesional en los países latinoamericanos, revelan que, aunque sin la existencia de una evaluación sistemática idónea, se aprecia en general un mejor rendimiento escolar; una satisfactoria adaptación al tipo de educación o formación

profesional recomendada; la disminución de los índices de deserción y de transferencia escolar, así como mayor madurez en la elección de opciones formativas. Aclara, sin embargo, que los servicios de orientación en los países latinoamericanos se limitan por carencia de información profesional.

Tras ponderar los caracteres y ventajas de la información profesional, el autor indica que debe integrarse dentro de un proceso acuciosamente articulado. Su adecuada planificación, objetiva y acabada, contribuye a orientar una elección racional sobre la ocupación, amén de ampliar el conocimiento sobre las profesiones y las oportunidades veraces de empleo. En congruencia con las directrices del Convenio y Recomendación de la OIT arriba mencionados, analiza diversas tendencias adoptadas al efecto por diversos países latinoamericanos.

De su análisis global concluye el autor que los servicios de información deben actuar en permanente coordinación con los ministerios de planificación, trabajo y educación, así como con los servicios del empleo y las instituciones educativas y de formación profesional, dentro de una actualizada perspectiva del trabajo, articulada al contexto de las políticas nacionales de empleo, educación, formación profesional y desarrollo.

Héctor SANTOS AZUELA

AGUILAR GARCÍA, Javier, "Enseñanzas de la huelga de 1980 en General Motors de México", *Investigación Económica*, México, núm. 161, julio-septiembre de 1982, pp. 59-77.

Con base en el análisis de las principales huelgas de 1970-1980, el autor investiga qué enseñanzas dejó la suspensión de actividades durante 106 días en el centro automotriz General Motors. A su juicio, tratase de una experiencia sindical particularmente significativa no sólo en la industria automotriz, sino en el ámbito del trabajo nacional utilizado por consorcios o empresas extranjeras. En esta perspectiva contempla de cerca el curso del conflicto, reparando en el papel desempeñado por el triángulo central: sindicato, empresa y Estado.

Previo estudio de algunos antecedentes sindicales en la fábrica General Motors del Distrito Federal, el autor analiza el periodo de pre-huelga dentro de este movimiento, explicando que las estrategias se orientaron, en principio, hacia reivindicaciones fundamentalmente salariales.

Inspirado en el criterio de la publicación obrera *La Matraca*, el autor considera que la movilización de huelga incurrió en graves errores, como la incapacidad para prever los acontecimientos evidentes y la carencia de un adecuado proyecto de lucha, habida cuenta de que resultó muy breve el tiempo transcurrido entre el ascenso del Comité Ejecutivo Democrático y el momento del estallamiento del conflicto. La rapidez de los acontecimientos impidió la consolidación de las estructuras democráticas en virtud de la premura e improvisación de las negociaciones del contrato colectivo.

Estudia, por otra parte, la táctica utilizada dentro del primer periodo de la huelga que comprende, a su entender, del 5 de febrero al 25 de marzo de 1980. Al efecto destaca también las principales líneas estratégicas que se adoptaron: la negativa a negociar la revisión de los salarios en tanto no se resolviera la negociación sindical en la planta de Ramos Arizpe. Dinámica, activismo y unidad profesional, fueron las características que definieron esta etapa.

El segundo periodo de la huelga quedó comprendido entre el 25 de marzo y el 25 de abril de 1980, significándose la estrategia sindical por la intervención directa de Fidel Velázquez sobre las siguientes directrices: apoyo a la huelga; suspensión de la lucha por la firma del contrato colectivo de Ramos Arizpe en virtud de encontrarse ya uno celebrado en la planta del DF; fortalecimiento de la unificación de los trabajadores de la General Motors, así como la orientación del movimiento hacia la constitución de un sindicato en el sector. La desmovilización y el aislamiento frustrarían toda estrategia, conduciendo los esfuerzos al fracaso.

El tercero y último periodo abarcó del 2 de abril al 2 de mayo de 1980, caracterizándose por la renuncia a la integración de un sindicato nacional, substituyéndose la táctica de lucha por la articulación de un proyecto de convenio apoyado en las siguientes tres proposiciones: a) Definición de la materia del trabajo en el Distrito Federal y en la planta de Ramos Arizpe; b) Expansión del contrato colectivo de la planta de la capital a los nuevos centros productivos, en el supuesto de que la empresa redujera la materia del trabajo en el Distrito Federal o determinara su traslado a nuevas plantas; c) El compromiso de que la empresa General Motors mantuviera las 3200 plantas existentes.

Con el prolongamiento de la huelga y la utilización de las más enérgicas prácticas antisindicales, por parte de la empresa, aunada a la confusión, el desgaste y la desmoralización de los trabajadores, se precipita la terminación del movimiento.

De esta suerte, concluye el autor, dentro de un penoso periodo de poshuelga se desencadenó un furioso hostigamiento no sólo contra los dirigentes, sino contra las propias organizaciones democráticas, generando, no obstante la derrota, valiosas enseñanzas sindicales.

Héctor SANTOS AZUELA

ALACCHI, Georges y Constantin TODRAZE, "Seguridad e higiene del trabajo en las minas: importancia de la formación", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 4, octubre-diciembre de 1981, pp. 539-554.

Tradicionalmente peligrosa y deshumanizada, la industria minera viene siendo objeto de reflexión conjunta tanto de las autoridades mineras como de las representaciones sindicales de los trabajadores y de las compañías explotadoras, servicios de seguridad e higiene del trabajo e institutos especializados de investigación, a efecto de salvaguardar la integridad de los mineros en los centros de trabajo y neutralizar los riesgos de los procesos e instalaciones inherentes a esta rama. No obstante los programas y esfuerzos desplegados tanto a nivel local como internacional, subsisten en gran parte peligros, mismos que se traducen en grandes catástrofes, y, también, en accidentes individualizados igualmente impactantes. Sobre el particular se incluye un cuadro gráfico sobre los accidentes de trabajo en esta industria en países como República Federal de Alemania, Bélgica, Francia, Holanda, Italia, Países Bajos y el Reino Unido.

A juicio de los autores, no han sido infructuosos los esfuerzos de los organismos nacionales e internacionales, pues se advierte, a pesar de los escasos avances, un proceso de expansión de los servicios o comités de seguridad existentes en casi todas las cuencas mineras. Propiamente, todos los entes implicados prosiguen las investigaciones tendentes a eliminar los accidentes en las minas, y como consecuencia de ellas los especialistas han señalado que las providencias inmediatas que deben adoptarse han de procurar la formación de personal que establezca, supervise y aplique medidas de seguridad e higiene en el trabajo. En su opinión, sin embargo, la formación no podrá rendir frutos si no se complementa con un marco esencial de condiciones particulares y generales de la empresa.

A este respecto, estiman imprescindible la existencia de una administración oficial, responsable de las funciones de reglamentación,

control e investigación del trabajo en las minas y canteras. En el aspecto reglamentario consideran que la función primordial de las autoridades será elaborar un reglamento general que prescriba el sistema de normas y medidas para la seguridad de los trabajadores en las minas, amén de procurar su aplicación a través de los medios idóneos, ya se trate de un personal técnico de inspectoría o de los respectivos poderes jurídicos. Señalan al efecto que en algunos países como la URSS, Francia, República Federal de Alemania, Reino Unido o Estados Unidos, ya se han creado y de alguna manera funcionan dentro de esta perspectiva, organismos y servicios similares.

Atendiendo a las características y efectos de las técnicas modernas en la industria de referencia, los autores consideran que la seguridad podrá garantizarse, en gran medida, si se procura la automatización de las operaciones en aquellos sectores donde el error humano provoca con frecuencia peligros o accidentes, mencionando sobre el particular diferentes experiencias. Con la convicción de que dichas funciones serían insuficientes sin una adecuada estructura de higiene y seguridad, proponen la integración de un sistema que coordine las actividades de un delegado obrero con aptitudes y conocimientos suficientes para vigilar las condiciones de seguridad, con el servicio de seguridad de la mina y el comité correspondiente de seguridad e higiene en el trabajo.

Determinadas las condiciones particulares y generales de la empresa, los autores analizan la necesidad de llevar a cabo la formación en materia de seguridad, reflexionando sobre qué personal debe formarse, de qué manera, con qué periodicidad y duración, dentro de cuáles marcos de especialización, etcétera. Esquemáticamente esbozan también los programas prototípicos de formación, distinguiendo los destinados a la dirección general, al personal dirigente superior y a los ingenieros; los destinados a los contramaestres y responsables sindicales, y los destinados al propio personal obrero. Concluyen su estudio refiriendo algunas experiencias en este sentido, como es el caso de la Unión Soviética y el órgano permanente para la seguridad y la salubridad en las minas hulleras de la Comisión de las Comunidades Europeas.

Héctor SANTOS AZUELA

BELLACE, Janice R. y Howard F. GOSPEL, "La comunicación de informaciones a los sindicatos desde una perspectiva comparada"; *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 102, núm. 2, abril-junio de 1983, pp. 213-231.

Los autores de este trabajo de investigación administrativa son, respectivamente, profesora adjunta de derecho en la Universidad de Pensilvania, la primera, y profesor de relaciones de trabajo, el segundo, en la Universidad de Kent (Inglaterra). Ambos se han encargado de analizar los efectos de las leyes laborales sobre información a los sindicatos; pero en este artículo manifiestan que no podrían ocuparse de un numeroso grupo de países, por lo que han seleccionado a los propios y a Suecia, por considerar que la experiencia habida en este país de régimen socialdemócrata es de gran interés y ejemplifica las tendencias seguidas no sólo por los otros países nórdicos (Finlandia, Noruega y Dinamarca) sino algunos países europeos (Alemania federal, Holanda y Austria en particular). Hacen por ello dos aclaraciones previas: primera, que el estudio se centra en el sindicato en su calidad de destinatario y usuario de la información y divulgación patronal; segunda, que no tratan de formular apreciaciones jurídicas, sino de ajustarse a los textos legales, examinando otros conceptos únicamente en aquellos casos en que resulta pertinente hacerlo, con objeto de formular necesarias aclaraciones.

¿Hasta dónde puede estimarse aceptable la obligación legal de informar a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores? Es el tema central del análisis que se hace, a partir del hecho de que, si bien es cierto que fue Estados Unidos el primer país que reconoció la necesidad de incorporar en su legislación la difusión de informes, como parte esencial en el proceso de la negociación obrero-patronal, desde el año de 1936, en Europa y en años recientes Gran Bretaña, Alemania federal, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Luxemburgo, Noruega y los países bajos, han impuesto, a través de los consejos de empresa, la obligación patronal de transmitir toda clase de informaciones que se estime deben ser conocidas por los trabajadores, como medio de evitar imposiciones o de establecer condiciones de trabajo que no hayan sido previamente aclaradas y discutidas, insistiéndose en esta práctica porque favorece las buenas relaciones de trabajo.

En los Estados Unidos de América la obligación legal de informar, en materia laboral, se considera parte de toda negociación de buena fe. El Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo (National Labor of Relations Bureau) ha sido el encargado de ofrecer a patronos y traba-

jadores la interpretación de la ley sobre estas cuestiones, y de ofrecer, además, aclaraciones respecto de algunas resoluciones de los tribunales federales que se contraen al conflicto derivado de la información. La ley respectiva, adoptada el año de 1935, dispuso desde entonces que "los trabajadores tienen el derecho de negociar colectivamente por conducto de representantes de su propia elección las condiciones de trabajo sobre las cuales debe informar el patrono" (artículo 7º), y consideró práctica desleal del empleador "negarse a negociar colectivamente con el representante de sus empleados" (artículo 8º). Estas disposiciones fueron confirmadas en la ley de 1947 y han sido interpretadas en el sentido de que es obligatorio comunicar a los trabajadores las determinaciones y decisiones laborales que adopten los empresarios, a título de *buena fe*, en función del cumplimiento de obligaciones recíprocas y con el interés de que sean discutidos en armonía los salarios, la jornada y otras cuestiones de negociación colectiva.

En este país la obligación patronal de informar surge a partir de cualquier petición sindical, debidamente comunicada y formulada con precisión. De acuerdo con su sistema legal, una vez recibida una solicitud, el patrono está obligado a indicar al sindicato o al representante designado por los trabajadores, la posibilidad que tenga de atender las peticiones que le formulen. Si se trata de salarios, por ejemplo, puede alegar insolvencia, pero ha de manifestarlo y de justificar con los elementos de que disponga su imposibilidad de cualquier concesión; debe asimismo poner a disposición de los solicitantes los documentos que acrediten el estado financiero del negocio a fin de que se proceda a su examen. Desde luego muchos patronos niegan la información solicitada y formulan objeciones cuando los sindicatos exigen documentación privada o confidencial de administración; otras veces lo hacen por considerar que es voluminosa la información que deben proporcionar, o por la necesidad de guardar correspondencia, secretos de fabricación, procesos o fórmulas que no pueden ser divulgadas. En estos casos los sindicatos interponen su queja ante el Consejo Nacional y este organismo, oyendo al patrono, respecto al volumen y alcance de la información que puede dar, resuelve si queda o no obligado a conceder lo solicitado.

Cuando la determinación del Consejo Nacional no es aceptada por los empresarios, niegan toda información y recurren ante los tribunales en apoyo de su negativa. Dicen los autores que los tribunales, en algunas ocasiones, interpretando la frase legal *pertinente y necesaria*, apoyan el criterio patronal y permiten se proporcionen sólo aquellos informes que no comprometan el secreto industrial; pero que en la

mayor parte de los juicios han apoyado la obligación de dar a conocer documentos, estados financieros o documentos relacionados con la producción, en cumplimiento de la ley. La razón de tales decisiones judiciales la encuentran en la circunstancia de que en otro orden de compromisos legales, los empresarios se encuentran obligados a rendir informes detallados de sus negocios a diversos órganos oficiales, tales como la Comisión de Títulos y Valores Bursátiles, las oficinas de control de los contratos federales, los organismos encargados de las cuestiones de higiene y seguridad, etcétera. En realidad, consideran que una gama de informaciones no son confidenciales y permiten tener una idea completa de las actividades de cualquier empresa, accesibles al mismo tiempo a la clase trabajadora.

Es un poco diferente la obligación de informar impuesta en la Gran Bretaña. La Ley de Relaciones de Trabajo de 1971, reformada el año de 1975, estableció como obligación patronal divulgar dos tipos de información: aquella sin la cual un sindicato no podría participar de manera conveniente y aceptable para sus representados, en una negociación colectiva, o aquella cuya divulgación impone la buena práctica en materia de relaciones laborales a los efectos de la negociación colectiva (artículo 17). El Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje (ACAS) ha publicado un código de conducta patronal con algunos comentarios sobre la ley y con recomendaciones para su correcta aplicación. En dicho código se clasifican las cuestiones susceptibles de negociación e información (salarios, prestaciones, condiciones de servicios, dotaciones y cuestiones financieras), y se indican las exenciones de informes cuya divulgación podría perjudicar a las empresas (sobre costo de productos terminados; en materia de análisis de las inversiones previstas; de política de ventas o de precios; o de presupuestos en general). El código declara que tampoco existe obligación de informar a los sindicatos en los casos en que el patrono pueda sufrir graves perjuicios a causa de la divulgación; cuando corra peligro de perder clientes; cuando resulte en beneficio de sus rivales; cuando se negaren sus proveedores a suministrar materias primas necesarias, por el peligro de conocer su naturaleza, o cuando acredite que puede verse perjudicado en lo personal.

La solución dada por Suecia les parece a los autores la más acertada. El año de 1946 las dos principales confederaciones de ese país (LO y TCO), así como la Confederación de Empleadores de Suecia (SAP), celebraron un acuerdo nacional para establecer consejos de empresa a nivel de establecimientos, aplicable en toda la actividad económica. Una de las funciones adjudicadas a estos consejos fue servir de inter-

mediarios para la consulta y la información en materia técnica, económica y financiera de las empresas. Merced a la legislación que surgió de tal acuerdo, los patrones pueden reservarse el derecho de dar información; pero si un asunto tiene trascendencia en otros grupos, una comisión oficial en la que intervienen representantes obrero-patronales examina la postura patronal y decide respecto de la divulgación que proceda, según sea mayor o menor el perjuicio que pueda acarrear a una empresa. Esta forma de actuación quedó legalmente autorizada a partir de 1966, año en que se reglamentó su funcionamiento. El año de 1976 fue promulgada una ley más avanzada, actualmente en vigor, que faculta a los sindicatos el derecho a solicitar toda clase de informes. Esta ley, denominada "sobre participaciones en las decisiones en el trabajo", obliga al patrono, privado o público, a mantener información permanente al sindicato respecto de lo siguiente: 1) Sus actividades de producción; 2) Su situación financiera; 3) Su política de personal; 4) Examen de libros y cuentas por conducto de expertos, y 5) Revisión de algunos documentos, excepción hecha de los estrictamente confidenciales (artículos 18 y 19). La ley establece pocas restricciones: a) En caso de conflicto actual o inminente no son exigibles las informaciones que puedan afectar la situación que prevalezca; b) El sindicato sólo puede recibir informes relativos a sus propias necesidades y no a las que sean de interés para otra organización; c) La información que el patrono estime de carácter confidencial puede recibirla con esta salvedad el sindicato y responsabilizarse de ella. El patrono puede apelar ante el Tribunal de Trabajo cuando estime que la divulgación de algún estado económico o documento puede causarle perjuicio considerable a la empresa o a un tercero (artículo 21). El Tribunal puede ordenar en situaciones especiales que el examen que resulte preciso realizar de cualquier información confidencial, se haga a puerta cerrada (artículo 70).

Hasta aquí el contenido esquemático del artículo. Quizás nos extrañen los anteriores métodos y obligaciones, dado que nuestro sistema legal no contempla ninguno de ellos, y por lo contrario, el empresario tiene garantizado su derecho a reservarse toda información que le comprometa. A lo único que está obligado es a la negociación. Sin embargo, el avance de la divulgación de informaciones a nivel internacional ha tomado cuerpo dentro del marco jurídico, bajo ciertas bases. Un sistema informativo que ya se apunta es el caso del reparto de utilidades o el de los informes que pueden recabar las comisiones mixtas autorizadas por la ley o los contratos.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

BERTRAND, O., J. TIMAR y F. ACHIO, "Planificación de la formación en el Tercer Mundo", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 4, octubre-diciembre de 1981, pp. 485-499.

Si ciertamente la planificación de la formación profesional enfocada al empleo cobró gran desarrollo en los países socialistas entre las dos últimas guerras y se expandió por los países de Occidente durante la década de los años sesenta, como consecuencia de la acción conjunta del crecimiento demográfico, la evolución socioeconómica y la expansión escolar, en la actualidad las situaciones han cambiado de manera substancial. Las proporciones de la crisis desalientan el impulso de los estudios actuales sobre la formación profesional, apartándolos de los problemas del empleo y de cualquier otro intento de planificación. El divorcio progresivo entre la teoría y la práctica obstruyen la planificación de los gobiernos, particularmente en los países subdesarrollados, que se ven precisados a frenar su tarea formativa para resolver los apremios económicos.

En opinión de los autores, técnicamente se ha corroborado que la correspondencia entre formación y empleo no debe contemplarse en forma rígida, dada la posibilidad de transformar los diferentes tipos de preparación profesional y las modalidades de acceso a los empleos. Se ha comprobado también que el funcionamiento de los fenómenos de ocupación, particularmente los de ingreso y segmentación de los mercados, desempeñan un juego prioritario en los reajustes, así como que la formación no puede concebirse como una variable dependiente del empleo, el que a su vez estaría determinado por el volumen de la producción. Debe entenderse claramente que se precisa deslindar la formación del empleo, toda vez que cada uno constituye un objetivo en sí mismo, cuya evolución se ajusta a su dinámica particular.

Dentro de una perspectiva general la transformación se explica por varias razones: el tránsito acelerado de los países industriales a un estancamiento tanto demográfico como económico. Una profunda sensibilidad frente a las incertidumbres del marco económico provocadas por la situación, así como el alejamiento de las concepciones dirigistas substituidas por un claro retorno a los planteamientos liberales.

No obstante el escepticismo que lleva incluso a insinuar el abandono del enfoque de la mano de obra o cualquier tentativa de planificación referente al binomio formación y empleo, los autores consideran que, orientado de manera pertinente, su utilización podría ser provechosa dentro del contexto y problemática del Tercer Mundo. Precisa no introducir opresiones globales o esquemáticas, debiendo diferenciarse

los perfiles de cada país y los tipos de enseñanza y formación. En este sentido, los autores aplican su marco de estudio a experiencias concretas en diversos países del Tercer Mundo africano, como el caso de Argelia, Costa de Marfil y el Congo. La oferta de empleo en la realidad moderna, incluyendo el supuesto de un desarrollo industrial acelerado, representa para los Estados una delicada restricción a las posibilidades de emplear trabajadores jóvenes. Adoptar la industrialización como opción fundamental de desarrollo, conduce al error frecuente de sobrestimar su capacidad de absorción de mano de obra, a la vez que crea espejismos respecto a sus auténticas necesidades.

Por otra parte, en lo que concierne al desarrollo, los autores estiman que el papel de la agricultura, las artesanías y las llamadas actividades no estructuradas, han carecido de la consideración debida, ocurriendo a menudo que los tipos de formación existentes no corresponden a las exigencias prioritarias.

Fundamentalmente la enseñanza y en alguna forma la administración, continúan representando las mayores opciones del empleo calificado dentro de lo que se estima corte clásico; sin embargo, los autores se preguntan si las finanzas públicas a largo plazo estarán en posibilidad de sostener idéntico índice de crecimiento. Urge, en consecuencia, evaluar las exigencias del empleo, procurando evitar las improvisaciones en la creación de los centros formativos e intentando substituir las especializaciones demasiado rígidas por aquellas más viables y efectivas.

Héctor SANTOS AZUELA

BREVIÉRE, Chr., "Información de los trabajadores en las empresas en Bélgica", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 102, núm. 2, abril-junio de 1983, pp. 231-247.

Breviére, consejero del Ministerio de Asuntos Económicos de Bélgica, presenta este estudio como una contribución de su país al examen que ha venido haciendo la OIT en relación con la información que debe darse a los trabajadores, por disposición legal. En cierta forma resulta complementario del trabajo presentado por los profesores Bellace y Gospel, motivo por el cual los reseñamos juntos.

En la introducción de dicho estudio, el doctor Breviére manifiesta que desde el año de 1935 se inició en Bélgica la formación de delegaciones de fábrica, particularmente en las minas de carbón; pero fue

con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial cuando surgió la idea de crear un órgano deliberante en el seno de las empresas. Durante algunos años —indica— se plantearon proyectos y hubo discusiones entre trabajadores y patronos, adoptándose en principio la formación de tres tipos de instituciones: 1) La delegación sindical; 2) El comité de seguridad e higiene, y 3) Los consejos de empresa. Se aceptó asimismo que, mediante acuerdos pactados entre una o varias organizaciones, se determinarían las relaciones individuales y colectivas en cada establecimiento o rama de actividad, con objeto de mejor regular los derechos y obligaciones de las partes en las convenciones colectivas.

Una ley promulgada el 20 de septiembre de 1948 sobre la organización de la economía belga, instauró la democratización real de la vida económica en el país, al asociar en forma paritaria e institucional a los trabajadores y a los directores de empresa en la organización económica nacional. Se crearon como órganos supremos, de acuerdo a dicha ley, un Consejo Central de Economía y un Consejo Nacional del Trabajo, los cuales regulan la actividad de los consejos profesionales de cada empresa y las respectivas comisiones paritarias. El diálogo que estos últimos organismos llevan a cabo se basa en las informaciones relacionadas con la gestión empresarial, lo cual implica la necesidad y obligación, para la parte patronal, de informar, lo más completamente posible, lo concerniente al nivel cuantitativo y cualitativo de los problemas y perspectivas de una negociación, con la finalidad de lograr mayor productividad y eficacia en su desarrollo económico.

La reglamentación posterior de la citada ley entró en vigor hasta el 27 de noviembre de 1950, considerando el autor que la misma tuvo una mala aplicación, al confundirse a los directivos con los propietarios de los negocios y no tomarse en cuenta las reticencias y precauciones que estos últimos adoptan en materia de información a sus trabajadores. Por otra parte, en aquellas empresas donde dominaba la mano de obra femenina se notó una total indiferencia de las trabajadoras respecto de la información de tipo económico y financiero que debía dárseles, pues lo que importaba a ellas era la permanencia en el trabajo, y pensaban que insistir en la obligación legal les podía traer como consecuencia su separación. Por esta razón la ley y su reglamento sólo tuvieron éxito en las grandes empresas con economía mixta, como las mineras, de abastecimiento de agua, de gas, electricidad o transporte, que no tenían motivos para temer la competencia al informar sobre el manejo económico y financiero dado a sus respectivos negocios.

No fue sino hasta la celebración de la Conferencia Económica y Social de 1970 cuando se reconoció, en el orden internacional y particularmente en el europeo, la necesidad de vincular, por medio de la información, a los trabajadores con la marcha de las empresas; a efecto de obtener de éstos una eficaz y estrecha colaboración en las medidas que afectan el futuro del empleo y su evolución. A partir de entonces ha sido obligatorio para los patronos: *a)* La información anual a los consejos de empresa respecto de la estructura de la ocupación y las previsiones que deben adoptarse en materia de trabajo para evitar los despidos masivos; *b)* La información trimestral sobre previsiones de empleo, y *c)* La información ocasional relacionada con la contratación y los despidos colectivos, así como la formación y readaptación profesionales, la política de personal que se siga o aquella que la modifique y la organización interna del trabajo. Una real orden posterior, de fecha 27 de noviembre de 1973, al organizar los servicios de inspección con doble función (una conciliatoria de carácter educativo y preventivo, otra de fiscalización y represiva), estableció una obligación más: la de dar a conocer a los consejos de empresa, en debida forma, las obligaciones y derechos de las partes en una contratación colectiva, para vigilar y controlar su debido cumplimiento.

Sin embargo —nos indica el doctor Brevière— se han presentado varias dificultades en la aplicación de todas estas disposiciones legales, tanto en el orden técnico y material, como en el psicológico. En el primero, por las diversas características de algunas actividades, que exigen la implantación de sistemas diversos según las negociaciones, pues a nivel de éstas las informaciones pueden tener mayor o menor significación y requerir distinto tratamiento. En el segundo, porque las medianas y pequeñas empresas, con escaso personal de dirección y administración, no pueden ser colocadas en un plano de igualdad de obligaciones, con empresas que tienen una infraestructura amplia y compleja. Y, en el tercero, porque el jefe o director que es obligado a dialogar con sus trabajadores en el seno de los consejos de empresa, actúa con precauciones de todo orden, debido a que teme perder parte de su autoridad y prestigio, máxime cuando los miembros del consejo critican o atacan su gestión. Por este motivo muchos se niegan a la información y, más aún, a condescender en algunos aspectos de las condiciones de trabajo internas.

Por otra parte, el carácter confidencial de muchas informaciones en las grandes empresas las ha llevado a temer una divulgación que resulte peligrosa para su competitividad. A su vez, las medianas y pequeñas empresas o las empresas familiares que han sido obligadas a crear tales

consejos, tampoco lo hacen, por desconfianza en el personal que les presta servicios. Esta desconfianza ha llegado al extremo en los *holdings* o grupos empresariales nacionales o extranjeros. De ahí que por real orden de 1973 haya sido necesario prever que las informaciones económicas y financieras deben permitir a las empresas situarse en el marco más amplio del grupo financiero al que pertenezcan (regional, nacional o internacional), así como estructurar los sistemas de información y consulta de los trabajadores, de acuerdo con el sistema en que se encuentre integrada la comunidad productiva, a fin de evitar la interpolación de las economías nacionales con las transnacionales.

En estos grupos empresariales las decisiones concebidas y adaptadas a un nivel más elevado (sea del país o del extranjero), podrían acarrear graves consecuencias a los trabajadores y hacer nugatoria para éstos la información local, de índole más restringido. De ahí que haya sido necesario adoptar para ellos las determinaciones aprobadas por la comunidad europea, que en el caso de Bélgica han tenido que ir más allá de lo preceptuado en sus propias leyes. Dichas determinaciones se contraen a los siguientes aspectos: a) La estructura y dotación de las empresas, individualmente consideradas; b) Información sobre el estado económico y financiero que guarden; c) A informar respecto de la situación y evolución de los negocios, incluida la producción y ventas que se realicen, a efecto de que puedan apreciar los trabajadores la aceptación de los productos en el mercado; d) La probable evolución o disminución del empleo; e) Información sobre los programas de producción e inversiones que se proyecten a mediano y largo plazos; f) En materia de proyectos de realización y métodos de fabricación y trabajo, deben asimismo informar sobre la introducción de nuevos métodos laborales, y g) Sobre información de procedimientos que se pongan en práctica, para impedir que puedan afectar, de manera considerable, los intereses de los trabajadores. Este proyecto fue adoptado por Bélgica el 15 de octubre de 1981 por el Consejo Central de Economía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100 del Tratado de Roma, destinado a armonizar las economías nacionales en materia laboral.

Concluye el autor expresando que Bélgica no está, como puede advertirse, a la retaguardia en lo que se refiere a dar a los trabajadores una información lo más completa posible que les permita influir, a través de sus propios medios o representaciones, en las decisiones de las empresas. Reconoce las fallas habidas, pero conviene en que el afán gubernamental de superarlas, al igual que el empeño que se advierte en los patronos por ajustarse en lo posible a las obligaciones impuestas, están abriendo promisorios caminos de entendimiento y han per-

mitido reducir, en los años recientes, la distancia existente entre las pretensiones obreras y las concesiones empresariales. Dice que la propia Comunidad Económica Europea ha reconocido en tiempo reciente que los mecanismos adoptados por este país son de vanguardia y que con apoyo en los consejos de empresa se afinará el instrumento necesario para implantar una adecuada política de concertación entre trabajadores y jefes de empresa, pese a la circunstancia de que las organizaciones obreras estiman que es muy limitado el papel potencial de los mencionados consejos.

Por nuestra parte sólo agregaríamos para concluir el examen realizado, y a título de opinión personal, que la información económica y financiera a la que se obliga a los patronos europeos no es posible contemplarla aún en los países en vías de desarrollo, porque convencer a los trabajadores de una virtual participación en la marcha de los negocios, o sea la cogestión, la estiman incompatible frente a los postulados sociales y políticos que sustentan; aparte la circunstancia de que tampoco los empresarios consideran posible una colaboración armoniosa, en el supuesto de que hicieran partícipes a sus obreros, de sus problemas económicos o financieros, por estimarlos privados y absolutamente confidenciales. Entre nosotros las informaciones del tipo examinado sólo se dan en casos de conflicto económico.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

GARBARINO, Joseph W., "La experiencia estatal en la contratación colectiva" (traducción de Mario Zamudio), en *La contratación colectiva del personal académico en el derecho comparado*, México, UNAM, 1982, pp. 53-93.

En este artículo el profesor Joseph Garbarino —uno de los más destacados especialistas en el tema de la contratación colectiva del personal académico en las instituciones angloamericanas de educación superior— analiza los aspectos administrativos del régimen de la negociación colectiva respectiva en siete entidades federativas distintas de los Estados Unidos, tomando en cuenta que dicho sistema ha provocado hasta ahora más cambios en las estructuras y procedimientos administrativos, si bien se ha puesto en otros trabajos mayor atención en los efectos del mismo sobre las cuestiones académicas.

Al respecto, Garbarino examina cinco de las áreas más problemáticas relacionadas con la sindicación y la contratación colectiva del per-

sonal académico, dividiendo para tal efecto su trabajo en dos partes: en la primera, resume el resultado de sus hallazgos sobre las experiencias que ha habido con respecto a tales áreas, y en la segunda, las discute y evalúa con detalle. Cabe recordar que en los Estados Unidos el régimen laboral de personal académico en las instituciones públicas de educación superior se asimila al de los trabajadores al servicio del Estado, por lo que corresponde a la legislatura de cada una de las entidades federativas regular las relaciones laborales de sus servidores públicos, prevaleciendo una gran diversidad de modelos para la contratación colectiva.

En cuanto a la estructura de la contratación colectiva y la identidad del empleador, la primera de las áreas problemáticas analizadas por el autor, éste señala que en cuatro de los siete Estados un organismo del Poder Ejecutivo hace las veces de empleador y conduce las negociaciones; en cambio, en otros dos, las juntas de gobierno de las diferentes instituciones o sistemas de educación superior son empleadores y negocian colectivamente con el sindicato respectivo; en el otro Estado, una junta de gobierno general única negocia a nombre de todas las instituciones públicas de educación superior de dicho Estado. De este modo, en cinco de las siete entidades federativas, la oficina del gobernador ejerce una influencia directa sobre el proceso de contratación colectiva en toda la educación superior del Estado o en parte de ella. Esto representa —apunta Garbarino— el cambio administrativo singular más importante que la contratación colectiva ha introducido en la educación superior, si bien esta intervención directa latente no parece haber creado problemas serios entre el Ejecutivo y las autoridades universitarias, debido principalmente a la reducción del ámbito de la negociación colectiva. El interés de los Estados en el proceso de la contratación colectiva en la educación superior ha sido financiero antes que académico.

Con respecto a la contratación colectiva y el proceso presupuestario, Garbarino advierte que tanto cuando un organismo del Ejecutivo funge como empleador, como cuando lo hacen las autoridades universitarias, éstas tienen que hacer gestiones ante las legislaturas en busca del financiamiento; pero el segundo esquema ejerce mayor presión sobre las instituciones al requerir tratar con sus sindicatos y buscar un tratamiento favorable de la legislatura. Para nuestro autor, los que negocian el contrato deben ser los responsables de su financiamiento, por lo que la tendencia será hacia la identificación del Ejecutivo como el empleador, para depositar en él la coordinación de las políticas salariales de todos los servidores públicos; donde las instituciones sigan

siendo formalmente el empleador y, por tanto, funjan como negociadores, probablemente se desarrolle una coordinación estrecha entre éstos y la oficina del gobernador, reduciéndose la diferencia entre los dos enfoques.

Sobre la relación de los estudiantes con la contratación colectiva del personal académico, Garbarino alude a la preocupación de los estudiantes de que se les excluya de la toma de decisiones y de que se eleven los costos con cargo a las colegiaturas. Hasta ahora hay poca experiencia sobre la participación de los estudiantes en la negociación colectiva del personal académico (si bien dos Estados han legislado ya sobre el particular) y, en opinión de Garbarino, la idea de regular y desarrollar una forma de negociación bilateral entre organizaciones estudiantiles y administradores para proteger sus intereses, resultaría en un grave error.

Tomando en cuenta que la contratación colectiva del personal académico está altamente concentrada en grandes sistemas multiinstitucionales, esto es, sistemas de educación superior que incorporan diversas instituciones, o instituciones que abarcan varios *campus*, Garbarino advierte que el fenómeno de la contratación colectiva ha propiciado la transferencia de autoridad y poder, en una amplia variedad de asuntos, de las administraciones locales hacia la administración central de los sistemas de educación superior o, incluso, hacia los organismos del Ejecutivo estatal que participan en las negociaciones. Asimismo, en cuanto a la uniformidad en las diversas partes del sistema que produce la contratación colectiva, nuestro autor señala que si bien posee la virtud de la simplicidad administrativa, puede ser desventajosa tanto en su costo como en sus consecuencias académicas: las prácticas que afectan a los costos pueden igualarse al nivel más alto en tanto que aquellas que afectan al desempeño académico pueden igualarse al nivel más bajo.

Por último, bajo el rubro de la integración de las asociaciones gremiales y la administración interna, Garbarino aborda los problemas relativos a los sindicatos de estudiantes graduados y empleados dentro de la institución, a los sindicatos de "administradores académicos intermedios", así como a la cuestión de las cuotas obligatorias por servicios sindicales (*agency shop*) y la libertad académica.

De lo que antecede se observa que, aun cuando el artículo que se reseña se refiere exclusivamente a la contratación colectiva del personal académico en las instituciones públicas angloamericanas de educación superior, cuyo marco jurídico, laboral, organizativo y político difiere sustancialmente del correspondiente a las universidades mexicanas pú-

blicas autónomas, sin duda refleja ciertos problemas comunes, por lo que resulta relevante su estudio y el análisis de las diversas soluciones que se han ensayado en aquel sistema. En este sentido, cabe aludir, en general, la utilidad del libro en que se incluye este artículo, ya que proporciona elementos de análisis sumamente valiosos para los interesados en estos problemas, cuyas consecuencias es necesario prever, encauzar, y resolver para habilitar a nuestras universidades en el cumplimiento de los altos fines a ellas encomendados.

J. Jesús OROZCO HENRÍQUEZ

HETHY, L., "Sindicatos, delegados sindicales y participación en Hungría", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 100, núm. 3, julio-septiembre de 1981, pp. 391-404.

En el interesante artículo que se reseña, explica el autor la instauración y desarrollo del nuevo sistema de organización profesional y de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, adoptado por Hungría durante los últimos cinco años. Tras de señalar que el comité de delegados del taller representa no sólo la pieza maestra de la participación obrera en el sistema, sino el principal organismo sindical de empresa, Hethy analiza los cambios operados al efecto, en lo que específicamente denomina "la estructura institucional".

El proceso de modernización de la participación obrera en la adopción de decisiones, así como de la injerencia sindical en las empresas iniciado mucho tiempo atrás, recibió un notable impulso a partir de 1975 cuando, mediante decreto gubernamental, se ampliaron en forma considerable las obligaciones y derechos de los delegados de taller. En 1977 habría de crearse una estructura mixta que a la vez que propició la intervención de los delegados de taller en los órganos de decisión empresarial, incrementó en gran medida las facultades de los propios representantes sindicales.

Por otra parte, enfatiza el autor la función conciliadora de los comités de delegados de taller que se acoge como una medida de auténtica democracia sindical y fórmula infalible para articular los intereses individuales y colectivos divergentes, tendentes a procurar la colaboración y hegemonía de las empresas. Fortalecida así la función de los delegados de taller, se protegen mejor los intereses de los trabajadores al armonizarse con el interés grupal en lo que respecta a la distribución de las tareas o los incrementos salariales. Contrastando el papel inde-

pendiente de los delegados de taller y los consejos sindicales, y tomando como referencia el nuevo sistema adoptado en 1980, se analiza la consolidación del liderazgo en los dirigentes de las organizaciones.

Como expresión basilar de la democracia sindical, el autor analiza el problema de la competencia de los delegados de taller a la luz de los nuevos sistemas, reparando particularmente en su nivel de formación profesional y de instrucción política con miras a su representatividad y gestión de decisiones en el campo de la empresa.

En lo concerniente a las reuniones mixtas, respecto a las condiciones de trabajo y el problema del empleo, explica el autor el carácter prioritario que representan para los delegados de taller las cuestiones salariales y sociales, contrastantes con el relegamiento de los problemas relativos a la organización y estructura del trabajo.

Con base en el decreto de 1977, el autor examina la actitud de los trabajadores frente a los asuntos de la empresa, así como el derecho de las reuniones mixtas para realizar la evaluación anual de las tareas desempeñadas por los altos directivos. Este derecho de crítica, ponderado ya por el partido, fortalece la democratización del trabajo del personal supervisor y propicia la intervención de los obreros en la selección de directores.

Entendido este sistema como un mecanismo de intervención indirecta de los trabajadores en el nivel empresarial de decisión, se cuestiona el autor la necesidad de fortalecer, mediante los delegados de taller, reales vínculos de interacción entre los pequeños grupos y la dirección, con objeto de evitar la postergación del interés individual o sindical. Se contempla también, dentro de este contexto, la relación del partido con los delegados de taller.

Las reformas estudiadas han permitido neutralizar el papel absorbente de los consejos sindicales, alcanzándose con el robustecimiento de los comités de delegados de taller, una efectiva defensa del interés profesional y una participación obrera en la vida directiva de la empresa.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

LARRAÑAGA SALAZAR, Eduardo, "La descentralización social de las universidades", *Derecho y Sociedad Mexicana*, vol. III, núm. 5, enero-abril de 1982, pp. 172-182.

A partir de la reflexión de que el sistema educativo en el país tiene

carácter troncal no tanto por su coherencia cuanto por su centralización, el autor considera que tan sólo a través de una sana descentralización social podrá alcanzarse la democratización de la cultura. Dicho proceso, a su entender, supone dos condiciones: la efectiva disponibilidad de los medios de gestación y difusión de la cultura (editoriales, radio, televisión, etcétera), y la formación de productores y difusores autoinstituidos y autogestionarios, es decir, de agrupaciones autónomas que no se encuentren sometidas al control del Estado mediante instituciones como la concisión, la incorporación o la autorización.

A su entender la alternativa viable, vista nuestra realidad, sería la diaria descentralización administrativa plural y democrática, capaz de propiciar la colaboración orgánica de las masas en el sector público, ciertamente fuera de las perspectivas monopartidistas, independiente de la estructura centralizada del Estado. En este orden de ideas, establece una relación intervencional entre la descentralización administrativa y la social en las universidades, a tal punto que la acentuación de la autonomía, en virtud de la primera, determinará un mayor grado de autogestión (o descentralización social).

A partir de la evolución tradicional del sistema de descentralización de las funciones del Estado, arriba al estudio de la autonomía administrativa a la que se estima como clave del control social. Llega así a la reflexión de la autonomía universitaria para concluir que debe ser reforzada internamente con una organización plural a efecto de procurar que las políticas de investigación, docencia y extensión no continúen concentradas en el desarrollo de una cultura monomítica, que a través de la Universidad difunda en línea vertical una política de educación manipulada desde arriba para mediatizar la formación popular. Hoy día, las consecuencias político-administrativas son evidentes: las decisiones atinentes al desarrollo de la Universidad deberán ser adoptadas por sus propios miembros y beneficiarios (autoridades, trabajadores, alumnos y comunidad en general). La creación, organización y administración de los centros de investigación y enseñanza superior, habrán de ser resultado de las decisiones colectivas, de un sistema de organización plural y nunca de una lógica monoclar impuesta por el Estado.

Relacionando los principios de pluralismo político y social referidos a la naturaleza y vida de la universidad, llega a la conclusión de que las universidades existen no con base en su reconocimiento oficial o simple creación del Estado, sino por su propia fuerza y en virtud de una exigencia orgánica y de autorrealización de la misma sociedad.

Así, desde un punto de vista personal y sugestivo, propugna por una

STARR, Gerald, "Fijación de salarios mínimos: experiencia internacional con diferentes funciones", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 4, octubre-diciembre de 1981, pp. 445-464.

No obstante la generalizada aceptación del principio de la determinación de los salarios mínimos en los diferentes sistemas jurídicos, el autor expresa profunda inquietud por la diversidad y contradicción frecuente de los criterios adoptados al efecto: por una parte, la convicción de que incumbe al Estado evitar los desórdenes y abusos que genera el mercado de trabajo, mediante una articulada reglamentación de los salarios mínimos que deben ser fijados. Por otra, el escepticismo respecto a que la determinación de los salarios mínimos constituye más bien una deplorable intervención de las autoridades públicas en las relaciones laborales. En otros casos, el temor persistente de que la fijación oficial de los salarios mínimos viene a ser utilizada con propósitos políticos a corto plazo, en detrimento del armónico equilibrio entre las ventajas sociales y el costo económico.

Según Starr, por fijación del salario mínimo debe entenderse "el establecimiento de un límite inferior de observancia obligatoria para los salarios, mediante un proceso que invoca la autoridad del Estado". Excluye de tal concepto las tasas mínimas fijadas en las escalas de salarios del sector privado o público, así como aquellas que más que dotadas de observancia obligatoria constituyen simples recomendaciones. También se excluyen los salarios mínimos establecidos mediante negociaciones colectivas o aquellos procedimientos para la extensión de acuerdos colectivos.

En el orden internacional, la fijación de los salarios mínimos ha sido recogida por diferentes declaraciones e instrumentos; *vgr*: Los Convenios sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1928 (núm. 26); sobre los métodos para la determinación de los salarios mínimos en la agricultura, 1951 (núm. 99); y sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Así también, las recomendaciones sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30); sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura, 1951 (núm. 89), y sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135). Huelga decir que dicho principio ha quedado consignado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En una perspectiva general, el autor analiza las funciones más trascendentales de los salarios mínimos en numerosos países del orbe, reflexionando sobre sus premisas basilares y sus más importantes impli-

en los últimos quince años. Al efecto, describe las movilizaciones sindicales ya legitimadas para reclamar el derecho de los trabajadores a ser protegidos en su integridad y en su salud, en ocasión o con motivo de sus actividades laborales. En forma concomitante, examina también el derecho de los trabajadores a ser informados respecto a los alcances, objetivos y métodos de dicha protección, así como de su facultad de intervenir en la adopción de decisiones sobre el particular. El estudio comprende un análisis de diversas experiencias comparadas como el llamado Estatuto de los Trabajadores italiano (Ley núm. 300 de 1970) y otros expedientes similares en Estados Unidos, Bélgica, Francia, Marruecos, Noruega y Suecia. Dentro de esta tendencia legislativa destacan las reglamentaciones sobre seguridad e higiene del trabajo promulgadas en diversos países como México (1978), Bolivia (1979) y Venezuela (1979), así como las referentes a los comités mixtos de higiene y seguridad aparecidas sucesivamente en España (1973), Mauritania (1974), Argelia (1975), México (1978) y Bolivia (1979).

Después de considerar la Recomendación núm. 112, relativa a la organización de los servicios de medicina del trabajo, el autor señala un numeroso cuerpo de textos legales que consignan las obligaciones de generar y promover dichos servicios, así como la necesidad de practicar exámenes médicos periódicos y de carácter preventivo a los trabajadores que estén expuestos a riesgos especiales. Advierte, sin embargo, que dichos ordenamientos difieren notablemente en cuanto al alcance de las obligaciones y de su eficacia práctica.

Se ocupa por otra parte del examen de los métodos y objetivos de la seguridad e higiene del trabajo comprendidos en la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores (núm. 97), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1953. La Recomendación contiene dos métodos de complementación simultánea para la protección de la salud en los centros del trabajo: por un lado, las medidas técnicas para prevenir, reducir o eliminar los riesgos de trabajo en los locales, equipos o ambiente; por el otro, la supervisión médica especializada de los trabajadores.

Confrontando diferentes criterios y sistemas el autor considera como esquemas prototipo la legislación escandinava de Noruega y Suecia. En su opinión, si bien no es factible predecir las futuras tendencias de la legislación sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, es necesaria, no obstante, una reflexión general y unitaria de las presentes perspectivas, reparando en la urgencia de estudiar, dentro del actual contexto, el significado del término salud.

POMMIER, Paulette, "La ciudad de México y el conocimiento mexicano. Dinámica y políticas de empleo", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 101, núm. 2, abril-junio de 1982, pp. 189-205.

En un estudio realista, objetivo, acucioso y por demás muy bien informado, la autora analiza el problema de la concentración humana y el empleo en la ciudad de México y zonas limítrofes, enfatizando la *desarmonía* que produce particularmente la dualidad contradictoria de los sistemas administrativos del Distrito Federal por una parte —que comprende más de nueve millones de habitantes— y del Estado de México por otra, que comprende a su vez, cinco millones, en un monstruoso asentamiento conjunto de más de catorce millones de habitantes. Reflexionando sobre tan impresionante realidad, estudia criticante los problemas de urbanismo y equipamiento colectivo, así como la aplicación de las políticas de descentralización y empleo.

Dentro de una perspectiva histórica sucinta, considera la evolución demográfica y económica de México desde la antigüedad precolombina, reparando pormenorizadamente en el periodo de 1921-1970, que califica como etapa de consolidación de la red de actividades en la capital; para cerrar con el periodo 1970-1980, que a su entender marca la pauta hacia un modelo nuevo de crecimiento.

Sin dejar de señalar la irregularidad en los ritmos y modalidades de dicho modelo, la autora analiza las oscilaciones económicas fundamentales, los perfiles de los principales comportamientos migratorios y el problema de la distribución de los empleos. Explica al efecto el raudo crecimiento del sector terciario entre los años 1974 y 1978, en contraste con la desfavorable coyuntura económica existente, alternado con el auge del empleo industrial que adquiere la primacía a partir de 1978. Este dinamismo en el sector industrial en el centro mismo de la capital, cuando todo hacía pensar que su crecimiento estaría reservado para la periferia, le lleva a meditar sobre las formas de empleo que corresponden a tal evolución. Más adelante, considerando las consecuencias en el mercado de trabajo, particularmente por lo que respecta al desempleo, así como sobre la capacidad de recuperación y de expansión que las empresas industriales de la capital han demostrado, la autora se cuestiona si estamos asistiendo simultáneamente a la creación de empleos productivos y a una reducción del desempleo.

En relación con el papel de los poderes públicos en este problema, la autora plantea dos enfoques: la política urbana industrial que tiene repercusiones evidentes sobre la demanda de la mano de obra y la po-

lítica demográfica de la que se espera que transforme los elementos esenciales del mercado de trabajo.

Examina, de esta suerte, la política del gobierno mexicano, en relación al desarrollo industrial del país, que en principio se ha cifrado en la articulación de infraestructura: en materia de comunicaciones, transportes, energía y abastecimiento de agua potable. En este tenor, analiza la Ley sobre Industrias Nuevas y Necesarias, promulgada en 1941 para estimular la industrialización del país; el régimen en favor de las industrias de 1954 y el decreto echeverrista de 20 de julio de 1972 para la descentralización industrial en México. Observa con detenimiento la estrategia adoptada en 1979 por el gobierno federal para determinar las zonas geográficas industriales prioritarias en contraste con la declaración del Distrito Federal y de varias municipalidades del Estado de México, como región de crecimiento controlado, discriminadas de toda política de exención fiscal, crédito, tarifas preferenciales en materia de energía, etcétera; es decir, esa clara invitación a las autoridades administrativas para desalentar toda nueva inversión industrial en la región.

Con respecto a la política demográfica, tras una breve reflexión histórica, señala que el elevadísimo índice de las tasas de crecimiento de población reportaron en 1980 un aumento en la oferta de trabajo de 700 000 a 800 000 personas por año, lo que obligó al régimen de López Portillo, vía el Consejo Nacional de Población, al ajuste de un marco general de política demográfica y de un plan nacional de planificación familiar. Posteriormente surgieron diferentes programas como el de difusión de la planificación familiar y el de educación sexual.

A su entender, el factor determinante del crecimiento acelerado de la zona metropolitana se incrementa en relación directa con los altibajos coyunturales de la economía nacional. Frente a la dualidad de los regímenes de política industrial y el mercado de trabajo, sin embargo es única e impresionante la explosión demográfica, a tal grado que de no encontrarse una adecuada solución, la población calculada para el año 2000 será de 18 millones de habitantes tan sólo en el Distrito Federal.

Héctor SANTOS AZUELA

STANDING, Guy, "El concepto de desarrollo estructural", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 102, núm. 2, abril-junio de 1983, pp. 163-183.

La angustia de los desempleados y de sus familias es tan evidente en el momento actual, que está desembocando no sólo en una desesperanza general por alcanzar un decoroso medio de vida, sino que ha provocado cóleras y resentimientos en forma tal que pueden irrumpir en actos de violencia, en áreas particularmente desventuradas. Para evitarlo se requieren soluciones a corto plazo, ajenas a la gama de manipulaciones "keynesianas" como la llamada *demanda global*, estimada por varios especialistas ajena al conflicto ocupacional y simple estímulo a la inflación, aun cuando los seguidores de Keynes piensen lo contrario.

Con base en las ideas resumidamente expuestas, el profesor Standing inicia su estudio sobre el *desempleo estructural*, de grave interés en nuestros días —según él—, en atención al hecho de que muchos gobiernos de países industrializados y, más aún, de países en vías de desarrollo, no se sienten comprometidos a asegurar el empleo y mucho menos obligados a recurrir a incentivos para impulsarlo, sobre todo cuando en sus respectivas áreas territoriales el desempleo alcanza hoy niveles preocupantes. Para este autor los economistas debían exponer su teoría en el marco de la incapacidad de los sistemas puestos en ejecución, de alcanzar niveles de desarrollo compatibles con el *pleno empleo*; tomando en cuenta el hecho de que, para evaluar la naturaleza del desempleo, resulta necesario definir con claridad los conceptos en que basan sus aseveraciones y distinciones respecto de la aceleración productiva, pues los cambios de orientación en la industria ofrecen resultados de manera inversa, esto es, conducen a cambios en los tipos de ocupación y reducen de modo notable el empleo independiente y las empresas familiares, en lugar de fomentar aquélla. Es en esta dicotomía donde contempla la necesidad de análisis del desempleo desde un punto de vista estructural.

Todas las tesis del *desempleo estructural* que presenta el profesor Standing son apoyadas en la circunstancia de que muchos de los actuales desocupados carecen de las aptitudes profesionales requeridas para desempeñar los empleos disponibles, y otros no llenan los requerimientos indispensables para su permanencia en determinados puestos. Según definición moderna, un trabajador se encuentra en situación de *desempleo estructural* cuando está desempleado y al mismo tiempo existe una vacante en un puesto para el cual no tiene la suficiente calificación o competencia. La *inadecuación del obrero* para el desempeño

de un puesto (término usado por él) la funda en una indebida distinción que se ha hecho entre empleos "calificados" y "no calificados", sin importar la distorsión existente en las calificaciones; la realidad es que existe una disminución de las oportunidades manuales de los trabajadores no calificados en comparación con la tasa global de empleo, siendo esto a lo que debe atenderse y en modo alguno a la especialización. Con base en estos conceptos analiza los siguientes aspectos:

I. Varios estudios muestran el aumento en importancia de los llamados "empleos calificados", pero, según el autor, todas las clasificaciones formuladas para distinguir entre trabajadores calificados y trabajadores no calificados son burdas y en esencia arbitrarias, porque muchos de los asalariados pueden ser clasificados como calificados en tanto posean una calificación media necesaria, como es la adquirida en un empleo que se haya desempeñado por mayor o menor tiempo. Lo único cierto en el panorama laboral es que las crecientes exigencias de calificación para el primer empleo son las que han aumentado en proporción a la "tasa natural de desempleo", e igualmente cierto es el hecho de que muchos trabajadores calificados han ido quedando descalificados en el mercado de trabajo interno, debido a requisitos planteados por muchas empresas, sin justificación. Esta sería una primera forma de *desempleo estructural* que se debe considerar: la reducida proporción de empleos disponibles frente a una demanda de mayores aptitudes profesionales, no exigidas antes, para ocupar ciertos puestos vacantes.

II. La segunda forma que se presenta respecto al *desempleo estructural* se relaciona con la distribución regional del desempleo, que en principio podría resolverse con una adecuada política de reorientación de inversiones hacia zonas más afectadas, a efecto de aumentar la movilidad geográfica de los trabajadores; pero que se agrava frente al problema que los teóricos denominan "mercado del trabajo local", o sea la imposibilidad de dicho desplazamiento de trabajadores cuando ello implica un cambio de residencia. En los países desarrollados los empleos se están desplazando de las ciudades hacia regiones que evitan los alquileres elevados, la falta de espacio y lo que llamaríamos nosotros "ciudades perdidas" y que el autor denomina *guetos*; pero en los países en desarrollo el desempleado busca ocupación en su propia zona de residencia y rehuye el desplazamiento o francamente lo rechaza por diversas razones, dando lugar al fenómeno local de inmovilidad de mano de obra y de falta de oportunidades. El autor llama a esta actitud social *desempleo estructural de carácter inter-regional*.

III. Se dice que la tasa natural de desempleo se ha elevado porque

han cambiado las estructuras demográficas de la fuerza de trabajo debido al progreso de la participación femenina en dicha fuerza laboral. El profesor Standing ofrece al respecto la siguiente explicación: en primer lugar, efectivamente cada día aumenta la calificación de mano de obra femenina y las mujeres disputan ahora, a veces en forma agresiva, un puesto, aun aquellos donde se exigen mejores calificaciones o aptitudes. En segundo término, las mujeres han demostrado más interés que los varones, por permanecer en los empleos que ya han obtenido y se esfuerzan por conservarlos aun a costa de sus ingresos. Se observa por esta razón que es menor el número de separaciones en ellas que en ellos. La característica que encuentra en las economías modernas industriales y posindustriales, es de una positiva *femenización del empleo* y pone varios ejemplos de su afirmación en Gran Bretaña, Francia, Alemania y Estados Unidos de América.

IV. En cuarto lugar encuentra el caso de los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, respecto de quienes han aumentado también el *desempleo estructural* debido a dos factores: que muchos dejan el trabajo enteramente, cuando pierden o abandonan un empleo ya obtenido; o bien, otros aceptan empleos ocasionales únicamente, de corto plazo, por el afán rotatorio de la actividad manual, es decir, por buscar un puesto atractivo o de interés particular; prefieren una ocupación temporal en espera de mejores oportunidades para lograr sus anhelos. Se ha considerado por algunos sociólogos que el elevado desempleo de los jóvenes en los países industrializados es debido a las altas tasas de natalidad posteriores a 1945; pero esto es relativo para el autor, porque si bien es cierto que en algunos países aumentó la natalidad a partir de la sexta década del presente siglo, en otros bajó. Advierte que efectivamente en Inglaterra, Francia y Estados Unidos, durante la década de los años setenta, se registró la mayor proporción de jóvenes desempleados; pero esto no tuvo lugar en las demás naciones europeas, por ejemplo, pues en varias de ellas la juventud disminuyó en forma alarmante. Y lo mismo puede decirse de Japón, donde la fuerza de trabajo adolescente también ha descendido precisamente a partir del final de la Segunda Guerra Mundial.

V. Otro factor demográfico que incrementa el *desempleo estructural* es el comportamiento de los trabajadores migrantes en el ámbito internacional. En estos casos se presentan dos situaciones: una cuando los nacionales de otro país abandonan el territorio de aquel que los ha acogido al intensificarse el desempleo, por carecer de recursos para sostenerse; otra, cuando quedan obligados por los gobiernos a repatriarse al momento de ser desempleados, ya sea por haberse reducido

las fuentes de trabajo y representar entonces una carga económica para el Estado, que debe sostenerlos en alguna forma, u otorgarles un seguro de desempleo que no se está en condiciones de desembolsar; o por estar establecida en leyes dicha repatriación, incluso por cuenta de los gobiernos, al carecer de trabajo. El autor presenta los casos de varios trabajadores extranjeros que han sido expulsados de la Comunidad Europea por razones de política interna y el caso de nuestros "braceros" que son regresados a nuestro país a causa del desempleo que llama "cíclico", o sea el provocado por situaciones de crisis, aunque acepta que son readmitidos en época en que requiere nuestro país vecino de mano de obra abundante y barata.

VI. Por último hace referencia a los trabajadores en edad avanzada cuyo *desempleo estructural* estima flexible, debido a la circunstancia de que un buen obrero, por regla general, es conservado hasta ser él quien opta por el retiro; o al hecho de que por exigencias sindicales, estos trabajadores son obligados al desempleo para dar ocupación a personas más jóvenes.

Podemos apreciar del planteamiento que hemos hecho, el interés que presenta el trabajo del profesor Standing. Consideramos por nuestra parte que en los años recientes el desempleo ha avanzado debido a factores económicos más que sociales. Por un lado debido a la concentración de actividades; por el otro, a la reestructuración del capital. En interés del empresario, en épocas de recesión, lo primero que intenta es una reducción de salarios; ante la inacceptabilidad de esta medida, acude al desempleo y reduce el valor del capital constante (maquinaria, equipo, instrumentos, locales, etcétera), con objeto de mantener su tasa de beneficios. En otro campo de acción provoca quiebras, o aumenta la mecanización de sus negocios e incluso compra empresas pequeñas que sean competitivas para él, con objeto de cerrarlas o absorberlas; pero en todos los casos con tendencia a disminuir la mano de obra activa. Pero es de advertir que estas políticas pueden inspirar resentimiento por parte de los trabajadores más que indiferencia, o llegar a provocar conflictos de intereses cuando no se estimen justificadas las acciones que se emprendan para mantener en activo las fuentes de trabajo.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

STARR, Gerald, "Fijación de salarios mínimos: experiencia internacional con diferentes funciones", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 4, octubre-diciembre de 1981, pp. 445-464.

No obstante la generalizada aceptación del principio de la determinación de los salarios mínimos en los diferentes sistemas jurídicos, el autor expresa profunda inquietud por la diversidad y contradicción frecuente de los criterios adoptados al efecto: por una parte, la convicción de que incumbe al Estado evitar los desórdenes y abusos que genera el mercado de trabajo, mediante una articulada reglamentación de los salarios mínimos que deben ser fijados. Por otra, el escepticismo respecto a que la determinación de los salarios mínimos constituye más bien una deplorable intervención de las autoridades públicas en las relaciones laborales. En otros casos, el temor persistente de que la fijación oficial de los salarios mínimos viene a ser utilizada con propósitos políticos a corto plazo, en detrimento del armónico equilibrio entre las ventajas sociales y el costo económico.

Según Starr, por fijación del salario mínimo debe entenderse "el establecimiento de un límite inferior de observancia obligatoria para los salarios, mediante un proceso que invoca la autoridad del Estado". Excluye de tal concepto las tasas mínimas fijadas en las escalas de salarios del sector privado o público, así como aquellas que más que dotadas de observancia obligatoria constituyen simples recomendaciones. También se excluyen los salarios mínimos establecidos mediante negociaciones colectivas o aquellos procedimientos para la extensión de acuerdos colectivos.

En el orden internacional, la fijación de los salarios mínimos ha sido recogida por diferentes declaraciones e instrumentos; *vgr*: Los Convenios sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1928 (núm. 26); sobre los métodos para la determinación de los salarios mínimos en la agricultura, 1951 (núm. 99); y sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Así también, las recomendaciones sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30); sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura, 1951 (núm. 89), y sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135). Huelga decir que dicho principio ha quedado consignado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En una perspectiva general, el autor analiza las funciones más trascendentales de los salarios mínimos en numerosos países del orbe, reflexionando sobre sus premisas basilares y sus más importantes impli-

caciones administrativas y económicas. Estudia al respecto los sistemas adoptados por varias naciones para cumplir dichas funciones, de manera total o parcial. Ante la carencia de elementos de comprobación, el autor cuestiona la viabilidad de los sistemas, su desarrollo y adecuación a los objetivos iniciales, o por el contrario, su sensible modificación e inclusive su abandono. Partiendo de la premisa de que el estudio se remite únicamente al llamado sector privado, el autor analiza los sistemas de los países desarrollados o en vías de desarrollo, sin llegar a comprender los países de economía planificada de Europa del Este.

En su opinión, los sistemas para la determinación de los salarios mínimos difieren de manera substancial en su estructura, dado el número y categoría de los trabajadores que comprenden; el alcance que las tasas adquieran o los mecanismos institucionales que se adopten. En esta perspectiva, son cuatro las funciones esenciales que la fijación de los salarios mínimos pueden cumplir en los diversos sistemas nacionales de remuneración: por cuanto respecta a su aplicación más restringida, el sistema de salarios mínimos pretende proteger a las categorías profesionales con mayores carencias económicas. Su segunda función fundamental es procurar salarios equitativos no sólo a la categoría más vulnerable en el mercado de trabajo, sino a todos los trabajadores, en virtud del principio de igual retribución para trabajos iguales. Como tercera función, los salarios mínimos han de eliminar el pauperismo, garantizando a los trabajadores un cuerpo de protecciones contra los salarios excesivamente bajos. Finalmente, en su acepción más dilatada, la determinación de los salarios mínimos se significa como un valioso operativo de la política macroeconómica en lo que respecta, fundamentalmente, a la equitativa distribución de la riqueza.

En conclusión, contrastando la proyección y consecuencia de las cuatro funciones mencionadas, el autor se cuestiona en qué medida han demostrado ser factibles y hasta qué punto disfrutaban de un notable y real apoyo.

Héctor SANTOS AZUELA

TIZANO FAIT, Eduardo, "Hacia una política nacional de empleo: el caso de Costa Rica", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 3, julio-septiembre de 1981, pp. 351-364.

Con motivo de la política iniciada por el gobierno de Costa Rica en

1972, con miras a la optimización y mejor destino de la fuerza de trabajo en relación directa con la reducción del desempleo en ese país; el autor analiza y cuestiona el programa, los resultados y sus perspectivas dentro de un marco interesante y serio. A su entender, soslayando durante mucho tiempo el problema del empleo, a partir del estudio realizado por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe, precisamente sobre la "Situación y perspectivas del empleo en Costa Rica", se despertó el interés manifiesto en las autoridades políticas de esta nación, por articular una política nacional de empleo que respondiera a las siguientes necesidades prioritarias: elaborar, realizar y evaluar la política de empleo; traducir dicha política en medidas operantes: programas, proyectos y planes; consolidar una voluntad política capaz de abarcar progresivamente sectores privados y públicos cada vez mayores; evitar el exceso de racionalismo, y demostrar sobre la práctica la posibilidad de adoptar medidas específicas para enfrentar el problema del empleo a corto y mediano plazos.

Se creó, al efecto, toda una infraestructura institucional que remodeló con vistas al problema del empleo, la función tradicional del Ministerio de Trabajo, creándose también el Subsistema Nacional de Planificación de Trabajo y Empleo que, teniendo como núcleo el Ministerio de referencia, se integra además, por la División de Planes, Políticas Económicas y Sociales de OFIPLAN; las oficinas sectoriales de planificación de las instituciones públicas vinculadas a la planificación del trabajo, el empleo y las remuneraciones, el Comité Técnico Nacional de Planificación de Trabajo y Empleo y la Comisión Consultiva sobre Trabajo, Empleo y Remuneraciones. De esta suerte se preparó en el seno del Ministerio de Trabajo el plan global de empleo y mano de obra, con el que se apuntaló la política de empleo. Describe así el autor los pormenores de la nueva Dirección General de Planificación con sus organismos auxiliares y el aparato técnico e institucional correspondiente.

Explica por otra parte que con el propósito de conjuntar un acervo informativo, veraz y apropiado, indispensable para la ejecución y evolución de la política de empleo a nivel nacional, se creó un sistema de indicadores para relacionar el empleo y el ingreso con las consecuencias variables económicas globales.

Atenta la necesidad de articular la participación activa y eficiente de los trabajadores y de los patrones en la política nacional de empleo, fue creado el Instituto de Estudios del Trabajo con el propósito de procurar la formación y capacitación de dirigentes y líderes.

Integrados en forma esencial a la política nacional de empleo, se

vincularon en forma interdependiente la política de remuneraciones del trabajo y política económica y social general; se incrementaron las industrias rurales como fórmula de descentralización industrial y se armó la estructura y programa del llamado Sector de Economía Laboral, proyecto este último de tal complejidad y magnitud que suscitó reacciones y polémicas de consideración, tanto en el sector de los trabajadores como en el empresarial.

En conclusión, de la experiencia costarricense desprende el autor la conveniencia de analizar las consecuencias generales de la política de empleo en la economía nacional, sin pretender explicar el fenómeno en forma separada, particular o aislada. Dada la estrecha vinculación entre la política de empleo y el funcionamiento global del sistema económico-social, aquella debe entenderse dentro de amplias perspectivas que entrelacen el desarrollo económico, la justicia social y el progreso político.

Héctor SANTOS AZUELA

VILLARS, C., "El Consejo de Europa y la seguridad social de los trabajadores migrantes", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 100, núm. 3, julio-septiembre de 1981, pp. 337-350.

Si el problema de los derechos sociales y la seguridad social ha sido siempre prioritario para el Consejo de Europa, la situación particular de los trabajadores migrantes dentro de dicho contexto, explica la adopción de dos convenios sumarios sobre seguros sociales adoptados el 11 de diciembre de 1953. Los acuerdos internos que subsanan las lagunas de los acuerdos bilaterales o multilaterales de los Estados miembros, en relación con la materia, están basados en los siguientes principios:

a) Igualdad de tratamiento de los trabajadores nacionales de todas las partes contratantes.

b) En virtud del mismo principio de igualdad, el otorgamiento de las prestaciones en favor de los beneficiarios residentes en el territorio de una parte contratante diversa del Estado que adeuda la prestación.

c) Aplicación extensiva de los acuerdos bilaterales o multinacionales de seguridad social a los nacionales de las partes contratantes distintas de los Estados obligados por el acuerdo.

Por lo que respecta a la estructura y objetivo de la Convención Europea de Seguridad Social, indica el autor que abarca todas las ramas

sobre esta disciplina en idénticos términos al Convenio de la OIT sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). El objetivo de la Convención y de su Acuerdo comprende, esencialmente, dos aspectos: por una parte, regular en forma idéntica las situaciones de los trabajadores migrantes y de su familia en lo que concierne a los regímenes de seguridad social aplicables. Por otra remplacez los acuerdos y arreglos administrativos bilaterales y multilaterales de seguridad social celebrados entre las partes contratantes.

Los mismos principios universalmente recogidos por el derecho internacional de la seguridad social informan el sentido y fundamento de la Convención; vale decir la igualdad de tratamiento; la uniformidad de la legislación social aplicable; el mantenimiento de derechos adquiridos o en vías de adquisición, así como la cobertura de las prestaciones pertinentes en el extranjero.

Como instrumento completo de naturaleza multilateral, el Convenio tiene asegurada su aplicación mediante el Acuerdo complementario, sin que sea preciso que las partes contratantes concluyan arreglos administrativos de ejecución. La Convención se inspira en una composición original según la cual, si bien las partes contratantes deben aceptar globalmente todos los compromisos que la Convención impone para todas las ramas de la seguridad social que abarca, la aplicación de ciertas disposiciones, fundamentalmente por lo que respecta a la transferencia al exterior de las prestaciones abonadas por determinados sectores de la seguridad social, continúa supeditada a la conclusión de acuerdos bilaterales o multilaterales entre las partes interesadas. Por el contrario, en lo que respecta a los capítulos y disposiciones considerados como esenciales, las normas de la Convención tienen carácter de aplicación inmediata.

El autor analiza también las fórmulas de coordinación instituidas por la Convención, las normas destinadas a evitar la acumulación de prestaciones y el sistema de colaboración recíproca entre las administraciones y las instituciones de las partes contratantes responsables de la aplicación de la seguridad social. Estudia las perspectivas de modificación de la Convención y el destino de su ratificación, precisando que hasta hoy ésta y su acuerdo complementario sólo han sido ratificados por Austria, Luxemburgo, Países Bajos y Turquía, estudiándose con viables posibilidades las adhesiones de Italia, Irlanda, España y Portugal.

Héctor SANTOS AZUELA