

**Derecho del trabajo . . . . . 1033**

Definiendo la experiencia de la maternidad como única e irrepetible, la coloca fuera de la dimensión de generalidad que compete a la norma jurídica, de tal suerte que al derecho toca garantizar el libre desarrollo de esa experiencia y, por tanto, ante la eventualidad de una interrupción espontánea o voluntaria a garantizar el acceso a los servicios adecuados para la atención del aborto.

Alicia Elena PÉREZ DUARTE Y NOROÑA

## DERECHO DEL TRABAJO

ASTORGA LIRA, Enrique y COMMANDER, Simón, "México: Comercialización de los productos agrícolas e incremento del trabajo itinerante en el campo", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 109, núm. 1, enero-abril de 1990, pp. 36-57.

Dos extraordinarios investigadores, que actualmente laboran en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el primero director del Instituto Mexicano de Capacitación e Investigación en Materia de Reforma Agraria, el segundo, miembro destacado de la Corporación Financiera Internacional, han unido su esfuerzo para producir este estudio que nos muestra el desarrollo experimentado por la economía mexicana en los últimos cuarenta años, en particular la agricultura, cuya estructura estiman aún y pese a los esfuerzos de la Revolución mexicana, en etapa de transición, ya que existen disparidades regionales y sectoriales de alguna importancia más los cada día crecientes movimientos de mano de obra, lo cual ha significado cierto atraso en la formación de auténticas empresas agrícolas manejadas por los interesados y no por un sistema capitalista, que ha impedido su avance.

Consideran nuestra política agraria como parte del mercado de trabajo estacional migrante, cuyas manifestaciones son producto de una economía rural todavía no desarrollada, así como de la migración cada vez más amplia a las zonas urbanas, considerada por los autores una eficaz válvula de seguridad para el excedente de población campesina. Hacia el año de 1930 —dicen— sólo un tercio de la población habitaba las ciudades; actualmente dos tercios las congestionan y tropiezan con innumerables obstáculos para su desarrollo. La industria y el sector de

los servicios han pasado a ocupar un lugar más amplio y a desempeñar una función más importante en la economía. En el año de 1970, el 29% de la población económicamente activa laboraba en la industria y el 35% en los servicios; para el año de 1987 la mano de obra dedicada a la agricultura había bajado al 37% sin ninguna mejoría notable en los ingresos.

Lo anterior ha traído una incapacidad de aumentar la producción de alimentos y una dependencia creciente de cereales procedentes, en particular, de los Estados Unidos de América. Los superávits habidos en la mitad de los años sesenta se redujeron drásticamente y no obstante los esfuerzos oficiales para el impulso de la agricultura comercial, apenas en los dos o tres últimos años se ha notado ligera mejoría. Sin embargo, los autores no ven en el aumento de la población y en el éxodo del campo, la naturaleza del fenómeno social implícito; consideran que el hecho de que la mayor parte de las tierras cultivadas dependan del régimen pluvial, trae como consecuencia la baja productividad y la necesaria elevación del precio de los productos agrícolas.

El contenido del trabajo es interesante, pero lo que resulta más valioso es la información estadística contenida en los cuadros que presenta, por lo cual daremos cuenta de la misma. Dos de ellos están dedicados a los principales cultivos en México, cuya importancia miden en función del porcentaje de superficie cultivada y el valor total de la producción agrícola en los años setenta a ochenta. Encuentran que la mayor disparidad se encontró en el maíz, el frijol y el trigo, fundamental apoyo de la alimentación mexicana, no congruente con otros productos que sí mejoraron en su producción, no obstante las circunstancias de una política, a nuestro juicio, errónea. Veamos algunas cifras:

En materia de maíz, mientras la superficie cultivada el año de 1970 fue de 50.3% y el valor que produjo de 24.2%, la superficie cultivada el año de 1980 bajó a 39.7% y su valor a 17.2%. El frijol tuvo en 1970 una superficie de cultivo de 11.8% y un valor de 5.2%, pero bajó en 1980 a 7.8% de superficie cultivada y a 3% en su valor.

El trigo, por su parte, había tenido el año de 1970 una superficie cultivada de 6% de las tierras, pero bajó a una superficie de 4% y su valor lo hizo de 6.8% a sólo 4.2% en 1980. Las disparidades que se contemplan son la mejor muestra del atraso que se vive, al cual no califican los autores por elemental discreción.

En cambio aumentó el forraje para el ganado de 8.4% a 9.6% de superficie cultivada; los vegetales de exportación de 3.1% a 5%, y el café de 2.2% a 2.3%; con un aumento proporcional también en su valor de

1 a 3%; el algodón y la caña de azúcar se mantuvieron sin evolución en 2.8% y 3.7%, respectivamente. La explicación del proceso se encuentra en dos hechos trascendentes: el abandono de los cultivos tradicionales y la mecanización de las zonas de cultivo comerciales; lo primero por no resultar redituables para el mediano agricultor, que por regla general carece de elementos para una producción intensiva; lo segundo porque ciertos cultivos requieren de numerosa mano de obra y aun cuando el costo de las máquinas es elevado, con su funcionamiento normal se ahorran grandes inversiones, por ser unos cuantos hombres los que manejan las cosechas.

En las cifras que manejan los autores, para el citado año de 1987, el número registrado de grandes empleadores no pasaba de 19,900 y de 30,000 el de trabajadores asalariados, siendo en cambio de más de un cuarto de millón de personas el número de trabajadores permanentes, doscientos mil los trabajadores familiares, y cerca de tres millones los ejidatarios. En otras palabras, más de seis millones de personas viven del trabajo del campo, con ingresos en promedio, de setenta mil pesos al año.

Reconocen los autores que ha habido prosperidad regional pero de manera desigual, pues por ejemplo, el ejidatario no percibe ingresos en la misma proporción al trabajador permanente y la capacidad de compra de éste se ha reducido notablemente. Otra característica que encuentran en la explotación agrícola de las tierras cultivables de México, es la creciente pujanza de los cultivos que se acostumbran en el norte del país frente a la pobreza de éstos en el sur y la mediana condición de los ubicados en el centro, en la zona del Bajío, que fue durante siglos la más próspera. Creen, tomando información del autor holandés Van Genneken, dada a conocer el año de 1980, que sólo a largo plazo habrá una adecuada estratificación de los ingresos del trabajador campesino.

En los dos últimos cuadros que nos presentan encontramos su acierto al clasificar la gama de modalidades contractuales que en la actualidad existen en el trabajo del campo: a) la aparcería; b) el arrendamiento de tierras; c) la mano de obra itinerante, y d) la mano de obra local o regional, que por diversas razones no se mueve de sus lugares de origen. De esta manera, la agricultura comercial tiene un carácter estacional apegada a la índole de los cultivos. De ahí que la absorción de mano de obra resulte tan irregular y lleve a una constante migración del campo a las zonas urbanas y que en ocasiones haya inclusive pérdida de las cosechas en buena parte de la producción.

Dedican los autores los apartados finales de su estudio a la estructura del mercado de trabajo migrante, por ser en el que incide su interés, ya que consideran que una buena organización de éste puede traer como resultado el acrecentamiento de los cultivos y, sobre todo, el abastecimiento alimentario nacional. Después de la lectura de tan interesantes pasajes llegamos a la conclusión de que en nuestro país desconocemos muchas de las situaciones que se viven en el agro. Desconocemos que así como existen enganchadores de braceros y trabajadores que emigran a los Estados Unidos de América en forma subrepticia, pululan también los enganchadores locales, quienes disponen de camiones de transporte y contratan el trabajo, por regla general, con los medianos agricultores que no disponen de elementos mecánicos para el desarrollo de los cultivos. Desconocemos, asimismo, que existen zonas del país donde prácticamente "cambian de manos" los peones de campo, pues se pasan grupos completos de trabajadores, de un agricultor a otro, sin mediar siquiera consentimiento de estos infelices seres, lo cual nos obliga a tomar una serie de precauciones si deseamos una evolución social coherente y equilibrada.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

BARBAGELATA, Héctor Hugo, "Los límites de la flexibilidad del mercado de trabajo, con especial referencia a los nuevos modelos de empleo", trabajo presentado al Octavo Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Bruselas, Bélgica, 4 a 8 de septiembre de 1989, mimeo, 17 pp.

Un nuevo término ha hecho su aparición en el lenguaje de los laboristas durante los últimos años, se trata de la *flexibilidad*. Con esta expresión se ha querido identificar una tendencia en los movimientos legislativos laborales recientes encaminada a eliminar el carácter rígido que se supone tienen las normas laborales hasta ahora en vigor.

Esta flexibilidad, cuya novedad es discutible, señala el autor, presenta un carácter polisémico que no contribuye a su conceptualización. Pero más allá de estas consideraciones, el artículo aquí estudiado busca responder a la pregunta de si existen factores que impidan el desarrollo de la tendencia flexibilizadora del mercado de trabajo. El autor avanza una respuesta en sentido afirmativo y señala que inicialmente se puede hablar

de condicionamientos económicos (por ejemplo, se afecta la capacidad del mercado, se reducen los ingresos fiscales y se pone en peligro el financiamiento de la seguridad social), psicológicos (por ejemplo, las restricciones salariales desestimulan al trabajador y reducen su productividad) y técnicos (por ejemplo, los riesgos de fatiga producto de la flexibilización de los horarios).

Aparte de estos condicionamientos, señala el autor, existen cuatro categorías de límites compulsivos de la flexibilidad, que son: los límites sociales, los sindicales, los políticos y los jurídicos.

En relación con los límites sociales, se plantea una idea importante en la medida que puede ser considerada como una hipótesis útil en el análisis del derecho del trabajo comparado. El autor indica que en cada sociedad existe un sistema de ideas y valores instalado sólidamente. Este sistema puede operar como una resistencia a la *cultura de la flexibilidad*. En otras palabras, la viabilidad y características que presenten las medidas flexibilizadoras estarán íntimamente ligadas al contexto en que se pretendan aplicar. Esta resistencia social a la flexibilidad tiene que ver con aspectos formales (por ejemplo, es más aceptado el que se limite el campo de aplicación de las normas inderogables, si a cambio se organiza un sistema de negociación colectiva, lo cual dependerá, a su vez, de otros factores como la libertad sindical y el poder de negociación y representatividad de los sindicatos) y con los conflictos denominados de la "tercera dimensión" de las relaciones laborales (se trata de conflictos entre trabajadores y entre éstos y sus organizaciones).

La flexibilidad del mercado de trabajo (concretamente en lo relativo a las nuevas formas de empleo) goza, a veces, de cierta aceptación social, por ejemplo en el caso de empleos *part-time* se trata de mostrar, con una argumentación discutible, su utilidad para el caso de mujeres y jóvenes que tiene alguna responsabilidad doméstica.

En relación con los límites sindicales es necesario indicar, enfatiza el autor, que la flexibilidad se dirige a limitar el poder de los sindicatos. Contra esta tendencia los sindicatos han reaccionado vivamente; sin embargo, en la práctica se advierte que se han aceptado concesiones flexibilizantes tanto a nivel de la negociación en la empresa como por medio de los llamados "pactos sociales".

Las características que asume la resistencia sindical frente a la flexibilidad dependerá de la situación de la libertad sindical y la organización de los trabajadores. Visto de esta manera, la acción sindical funcionará como un límite a la flexibilidad. En el caso del mundo sub-

desarrollado, este tipo de limitación aparece, por el momento, como poco factible.

Por lo que toca a los límites políticos, resulta evidente que la flexibilidad tendrá mayores problemas para instalarse en regímenes con instituciones democrático-representativas. Dichas medidas son presentadas, en ocasiones, como cambios benéficos para los trabajadores. Esta afirmación puede demostrarse cuando se analizan casos de flexibilización, como los de América Latina (por ejemplo, la adopción del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios en Brasil).

Finalmente, en lo relativo a los límites jurídicos, se señala que la idea de protección del trabajo aparece, ya sea implícita o explícitamente, en diversos textos constitucionales, aparte de normas internacionales como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Bajo esta perspectiva, resulta claro que la flexibilidad atentaría contra ciertos principios universalmente aceptados. Sin embargo, la práctica muestra las dificultades para hacer respetar estas ideas.

Dos situaciones específicas respecto de cómo ha operado la flexibilidad merecen especial atención: la negociación colectiva y la actitud de los jueces del trabajo.

Tradicionalmente se ha visto a la negociación colectiva como un mecanismo flexibilizador, pero siempre en favor de los trabajadores; no obstante, la novedad en los últimos años consiste en que la negociación colectiva puede desembocar en acuerdos derogatorios, dando lugar a lo que se ha dado en llamar la *flexibilidad de adaptación*.

En ciertas ocasiones la resistencia de los jueces para admitir cambios radicales puede operar como una traba a la tarea flexibilizadora, aunque existen diferentes ejemplos en los cuales se muestra cómo el juez de trabajo puede convertirse en un promotor de la flexibilidad.

Frente a esta tendencia a eliminar derechos ya reconocidos a los trabajadores, existen algunas propuestas en el sentido de reconocer un mínimo de derechos fundamentales que servirían de límite a la flexibilización. Tal ha sido la propuesta del ministro del Trabajo y del Empleo de Bélgica para el caso de los países miembros de la Comunidad Económica Europea.

Carlos REYNOSO CASTILLO

BLANCO VADO, Mario, *La negociación colectiva de facto en la administración pública costarricense*, San José, Escuela Sindical Centroamericana, 1990, 20 p.

Dentro del marco de un sistema jurídico adverso y nada favorable, la negociación colectiva en la administración pública costarricense se ha visto limitada y frenada, a veces vía legislativa y a veces vía jurisprudencial. El autor elabora su trabajo guiado por una hipótesis según la cual, a pesar de dicho contexto, en Costa Rica ha habido una verdadera negociación colectiva "de facto" en este sector.

Para demostrar tal afirmación, en el trabajo se parte de un concepto de negociación colectiva que no implica la suscripción formal de un instrumento como lo sería en este país la Convención Colectiva de Trabajo. Aunque tal instrumento podría considerarse el más importante, no puede ser visto como el único mecanismo para fijar condiciones de trabajo (otros posibles son los "acuerdos directos" reconocidos legalmente).

Por lo que respecta a los actores de esta negociación "de facto", algunas precisiones se apuntan. Por parte de los trabajadores, éstos no necesariamente deben formar parte de un sindicato, y por la parte patronal se tiene a la administración pública, representada a veces tanto por ministros y viceministros, como por directores generales o regionales o funcionarios de menor rango (en función de la importancia del tema o problema a negociar). De manera excepcional, la parte patronal es definida por medio de un decreto ejecutivo; es el caso de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público (creada en 1986).

En relación con la parte obrera, el autor precisa que en la mayoría de los casos en que esta negociación existe, ha habido una importante participación sindical, pero a veces se presentan casos donde grupos sin tener el carácter formal de sindicatos actúan como tales (caso de los maestros). Este ambiente ha sido favorable al surgimiento de coaliciones sindicales, que al margen de federaciones o confederaciones, y sin tener la personalidad jurídica correspondiente han librado batallas como la titularidad de la misma negociación.

El contenido de esta negociación es variado y algunos de los puntos más importantes tratados por la misma son: organismos paritarios, aspectos salariales y derechos sindicales.

Algunos ejemplos concretos parecerían indicar una tendencia encaminada a la creación de organismos paritarios. En materia de salarios, la negociación de los mismos enfrenta diversos obstáculos, por ejemplo

el hecho de que su incremento afectaría el gasto público; sin embargo, algunas demandas salariales se han canalizado por la vía del arbitraje judicial y en ocasiones la negociación "de facto" ha tenido éxito en aspectos concretos como la creación o el aumento de sobresueldos. Respecto a los derechos sindicales, ante la falta de un desarrollo de la reglamentación sobre el tema, la negociación directa ha permitido logros que tienen que ver, de manera general, con las modalidades de ejercicio de la libertad sindical.

El caso costarricense de negociación colectiva en el sector público es tan sólo un ejemplo del cada vez más evidente distanciamiento entre el discurso normativo y el actuar de aquellos a quienes estas normas están dirigidas; la vía de facto, como en este caso, ha dado muestras de efectividad cuando, como en México en los conflictos huelguísticos de 1989 y 1990, las normas impiden el ejercicio de ciertas garantías.

Los ejemplos a nivel latinoamericano de esta realidad aumentan, y ante tal situación suscribimos la afirmación del autor en el sentido de que "las prohibiciones formales, no van a impedir el ejercicio de derechos fundamentales".

Carlos REYNOSO CASTILLO

COUFFIGNAL, Georges, "La grande faiblesse du syndicalisme mexicain", *La Revue de l'IREs*, Paris, núm. 2, invierno de 1990, pp. 161-180.

La visión del sistema de relaciones laborales en México y concretamente de la historia del sindicalismo nacional siempre resulta interesante, aunque tal interés tiene un matiz de curiosidad cuando el análisis es hecho por un extranjero.

La organización obrera mexicana se inició con agrupaciones de artesanos a fines del siglo XIX y aunque movimientos importantes existieron antes de la Revolución de 1910 (como el de Cananea en 1906), es difícil hablar de una época de experiencia obrera en materia organizativa. La Constitución de 1917, con el artículo 123, ofrecería un marco legal amplio para esa organización que puede calificarse de inexistente durante el periodo revolucionario y que permite constatar que la mayoría de las protecciones legales fueron adoptadas a iniciativa del Estado y no como producto de luchas obreras.

Los años veinte aparecen particularmente "confusos" por la gran diversidad de intentos de organización obrera (como la CROM, la más

importante de la época) y las dificultades por deslindar los aspectos políticos de los sindicatos. Ambos elementos seguirían unidos hasta la fecha en la historia del sindicalismo mexicano, y en buena medida podrían ser factor de fragilidad.

La Ley Federal de 1931, la primera, aportaría dos ideas importantes para este nexo y coadyuvaría a reforzarlo: el registro sindical necesario para la obtención de la capacidad jurídica, y los contratos colectivos.

Los años treinta se caracterizarán por la organización de un sistema corporativo en el que las relaciones Estado-sindicatos se consolidarían teniendo, ahora, como referencia una estructura corporativa. Para el autor del artículo estamos "en presencia de una estructura piramidal destinada a asegurar de manera durable la legitimidad política del régimen".

Pero este esquema, cuya eficacia no puede negarse, ha entrado en conflicto sobre todo a la luz de la grave crisis económica de México sufrida durante los años ochenta. Actualmente el intento por organizar la economía con otras bases parecería poner al sindicalismo mexicano en una situación delicada e incierta, donde, por ahora, es difícil pronunciarse sobre el rumbo que tomará.

Carlos REYNOSO CASTILLO

TEIXEIRA DA COSTA, Orlando, "Jurisdicción y competencia de la justicia del trabajo en la nueva Constitución brasileña", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 42, abril-junio de 1990, pp. 235-261.

El profesor Teixeira da Costa, eminente jurisconsulto brasileño, ministro togado del Tribunal Superior del Trabajo con sede en la ciudad de Brasilia, actual capital de la República del Brasil, nos ofrece un estudio de importantes tesis que ha sustentado en fecha reciente sobre los tribunales y los jueces de trabajo, incorporados por disposición constitucional al Poder Judicial de la Unión y cuya competencia federal, al igual que los órganos judiciales que ostentan tal denominación, posee la función de resolver litigios cuyo origen sean relaciones jurídicas específicas entre trabajadores y empresarios, motivo por el cual su jurisdicción es calificada de especial, en el mismo rango que la otorgada a los tribunales y jueces electorales y al tribunal militar de dicho país.

Expresa el profesor Teixeira que la denominación "jurisdicción especial" no debe ser confundida con el juicio o tribunal de excepción, ya que éstos se encuentran prohibidos por el artículo 5o., inciso XXXVII, de la Constitución. La jurisdicción especial, para él, es aquella que poseen ciertos procesos cuyo conocimiento obedece a determinadas relaciones perfectamente definidas. La naturaleza del litigio es lo que atribuye el calificativo de especial, el cual no ofende en forma alguna al principio superior de "igualdad ante la ley". La especialidad la da la materia y en cuanto la justicia laboral aprecia únicamente cuestiones de controversia surgidas entre trabajadores y empresarios, la naturaleza de tales litigios es nítidamente laboral, razón por la que, a su juicio, el calificativo de dicha jurisdicción debe ser el de laboral.

Tres características le señala: ser permanente, ser superior y ser extraordinaria. Permanente por estar en el contexto de la organización del Poder Judicial de la Unión; la justicia del trabajo al igual que la justicia en general, debe ser estable y sólo alterada, suprimida o disuelta, si se modifica el propio orden constitucional vigente; su carácter contencioso presupondrá siempre la existencia de litigios cuya relevancia jurídica es incontrovertible. Es superior, debido a las áreas que la matizan en su estructura: mantiene órganos de jurisdicción inferior cuyas resoluciones serán siempre sujeto de revisión si las partes interesadas acuden al órgano superior que, en última instancia, ha de dictar la sentencia definitiva que proceda. Tiene el carácter de extraordinaria por tratarse de una jurisdicción de equidad, ya que tanto los tribunales regionales como el Tribunal Superior, al dictar sentencias normativa en los procesos, sean de conflicto individual o colectivo, utilizan este medio de proposición o propositivo, buscando siempre lo que convenga a las partes.

La equidad la define como una técnica de integración del derecho positivo para suplir las insuficiencias de la ley. Se trata de un procedimiento de creación de derecho, consustanciado en normas, condiciones o cláusulas que, a semejanza de la *equity* del *common law*, se orienta a completar la deficiencia de la ley sobre temas sociales, teniendo como límite las disposiciones legales y convencionales mínimas de protección al trabajo conforme preceptúa la Constitución.

Estimamos muy ajustado a la realidad este concepto al igual que el que ofrece de "competencia", porque tanto los conflictos individuales como los colectivos tienen una amplia significación, muy difícil de ser contenida en una Constitución; ésta podrá implantar los principios generales pero no le corresponde atender cuestiones elementales derivadas

de una controversia entre patronos y trabajadores. A nuestro modo de contemplar la competencia en la justicia del trabajo, es la relación laboral que nace al entrar un trabajador al servicio de un patrono o empleador, como gusta llamarle el profesor Teixeira, la que en caso de surgir una controversia o resultar necesaria una interpretación legal e inclusive constitucional, implícitamente indica el tribunal especial y el procedimiento particular que han de seguir una u otra.

Por esta razón, la ventaja que encuentra el autor en la modificación del texto constitucional brasileño, el año de 1988, para que cualquier litigio proveniente de una controversia surgida entre trabajadores y empleadores, sea solamente conocido y analizado como base en la justicia del trabajo impuesta en la ley magna, lleva a equiparar correctamente, a efectos procesales, las simples relaciones de trabajo y las cláusulas incluidas en los contratos individuales de trabajo; esto es, la capacidad jurisdiccional de conciliar y resolver litigios derivados de la relación de trabajo, sin importar otras formas de ejecución del empleo. Además, la competencia normativa, considerado el poder atribuido por la Constitución a la justicia del trabajo, faculta a dichos órganos judiciales especiales (juntas de conciliación y arbitraje, jueces de trabajo, tribunales regionales), el conciliar toda clase de conflictos obrero-patronales.

En el examen que hace el profesor Teixeira del Decreto-Ley 1,237 de 1937, se encuentra que desde el año de 1939 se organizó en Brasil la justicia del trabajo, permitiendo la adopción de condiciones de trabajo mediante decisión normativa y transfiriendo la competencia a los consejos regionales y Nacional del Trabajo. Sin embargo, al lograrse la consolidación de las leyes del trabajo, dichos consejos fueron judicializados para transformarlos en verdaderos tribunales laborales. La modificación constitucional ha permitido su funcionamiento como órganos de primer y segundo grados de jurisdicción para dejar al Tribunal Superior la facultad definitiva de juzgar en cuestiones de trabajo. Con la reforma constitucional la competencia normativa ha sufrido modificaciones a su vez importantes. Por una parte la negociación colectiva ha quedado relegada a un plano secundario, pues se ha dado a la interpretación judicial pleno valor jurídico; por otra, el texto constitucional ya no subordina la existencia de normas y condiciones de trabajo a la existencia de un texto específico en la ley, sino que pura y simplemente se concede a la justicia laboral "el poder de establecer normas y condiciones con la obligación de respeto a las disposiciones convencionales o legales mínimas", agrega el autor.

Extraordinaria determinación. El texto legal puede establecer las condiciones mínimas a las cuales está obligado a atender en su contenido el juzgador, pero éste ha quedado facultado a dictar resoluciones conforme su criterio y las realidades que se encuentren en el examen del litigio; el valor jurídico de su interpretación es de rango superior al que llamaríamos "ordinario" para de algún modo distinguir la ley de la competencia normativa.

Limitar la relación de trabajo al tipo de ocupación, a la estructura propia del empleo, a la naturaleza contractual en sí, significa un avance sólo contemplado en recientes disposiciones legales de algunas legislaciones europeas. Imponer restricciones al juzgador no ha sido, por fortuna, la regla del derecho mexicano del trabajo. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha encargado de ofrecer claras y precisas interpretaciones de la facultad del juzgador; ha limitado su alcance en aquello que va más allá de lo estrictamente contenido en el litigio, pero ha permitido el ajuste de la relación de trabajo a aquello que en el fondo forma parte de su existencia y de su naturaleza. El conceder poder normativo a su función, no obstante suscitar hoy relevantes motivos de oposición, permite un mayor campo de acción a las partes jurisdiccionales de la justicia del trabajo, pues se enriquece sobremanera la solución de los conflictos.

Tal es la importancia del estudio que reseñamos y que imaginamos hará reflexionar tanto a litigantes como miembros de los tribunales del trabajo mexicanos, en la necesidad del cambio trascendente de su función.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

## TEORÍA GENERAL Y FILOSOFÍA DEL DERECHO

DELGADO MOYA, Rubén, "Filosofía del derecho del trabajo", *Artículo 123 Constitucional, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal*, México, año I, núm. 2, julio-diciembre de 1990, pp. 157-294.

El autor elabora un estudio que comprende cuatro capítulos bien documentados y una bibliografía extensa, tanto de autores nacionales como