

Derecho del trabajo . . . . .	563
-------------------------------	-----

chos, de naturaleza indivisible, con la modalidad de que considera inexistente la cosa juzgada en caso de insuficiencia de pruebas.

Pero para los procesos colectivos por acciones de reparación de daños individualmente sufridos por los consumidores y las víctimas de infortunios de consumo, la extensión de la cosa juzgada a terceros prevé sólo para favorecer las acciones personales, pero no para perjudicarlas; es decir, se adoptó la cosa juzgada *secundum eventum litis*, permitiendo la extensión de aquélla sólo en caso de que se declare fundada la demanda hecha valer a través de la acción colectiva. La autora también examina los problemas relativos a la legitimación, la adecuada representatividad, la litispendencia y la continencia de la causa.

Será muy interesante conocer los resultados de esta nueva experiencia brasileña en el terreno de la protección de los consumidores. Es preciso reconocer desde ahora que el Código de Defensa del Consumidor constituye uno de los más importantes y valiosos esfuerzos para ordenar y avanzar en el reconocimiento de los derechos de los consumidores y en el diseño de instrumentos adecuados para buscar su protección en el proceso jurisdiccional. Cabe señalar que no por casualidad la profesora Pellegrini fue la coordinadora de la comisión encargada de elaborar el proyecto original del Código.

José OVALLE FAVELA

## DERECHO DEL TRABAJO

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José, "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", *Civitas*, Madrid, núm. 51, enero-febrero de 1992, pp. 53-70.

El tema central del estudio que nos entregan los profesores Cavas Martínez y Fernández Domínguez, de la Universidad de León, se contrae a la interrupción temporal de la prestación del trabajo, cuestión que en nuestro país ha sido materia de encontradas controversias dado que nuestro sistema respecto a la suspensión temporal de labores en cualquier centro de trabajo, aparte de requerir de un procedimiento especial que en ocasiones es complicado y tardado, exige la comprobación de circunstancias muy particulares también,

que independientemente de no llevar el conflicto jurídico a soluciones prácticas tampoco deja, con regular frecuencia, satisfechas a ambas partes de la relación laboral, el capital y el trabajo. Por esto resulta de interés el estudio que se comenta, debido a lo complejo del problema legal que acarrea.

Los autores analizan dentro del ámbito colectivo de las relaciones laborales dos cuestiones únicamente, las interrupciones de la actividad industrial y la fuerza mayor temporal, por ser ambas las que predominan la escena laboral española en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de los Contratos Colectivos (artículos 45.1, 47.1, 49.8 y 51.1 del Estatuto y artículo 1,105 de la Ley), al establecerse en ellos las causales de suspensión del trabajo, a saber: a) los accidentes atmosféricos; b) la interrupción de la fuerza motriz; c) la falta de materias primas no imputable al empresario; d) el estado del mar y e) la fuerza mayor. De presentarse cualquiera de estas situaciones el empresario no podrá descontar del salario del trabajador las horas no laboradas, pero sí podrá recuperar el tiempo perdido mediante una compensación que no puede exceder de una hora diaria de la jornada ordinaria con pago de tiempo adicional, por tratarse de horas extraordinarias de labor.

Es en este aspecto donde se encuentra la diferencia de trato entre la legislación española y la mexicana, pues la nuestra no contempla ninguna posibilidad de cuantificar por horas la suspensión de labores sino que aborda exclusivamente la suspensión de la actividad industrial, total o parcialmente, por fuerza mayor, caso fortuito y falta de materia prima no imputable al patrón, aparte de otras causales suspensorias, que la ley española incluye bajo diverso tratamiento legal. En otras palabras, la simple imposibilidad de cumplimiento de la prestación laboral por causas ajenas a la voluntad o conducta del trabajador lleva a plantearse —como expresa los autores— el determinar quién debe soportar el *periculum obligationis* generado por la interrupción de la actividad de la empresa, sin atender a otros supuestos, ya que el hecho en sí, al presentarse, contempla una situación real que ha de atenderse conforme las circunstancias lo originan y no en atención a otros aspectos de esa realidad.

Si el trabajador atiende su jornada de manera normal, no existe razón alguna para no considerarlo acreedor del salario que devenga, pues cumple con la condición obligatoria impuesta al estar a disposición del empresario. Cualquier imposibilidad sobrevinida y transitoria no le es imputable y por ello se estima que tal circunstancia no puede exonerar ni exonera al empleador de cumplir con la obli-

gación remuneratoria que surge del convenio establecido. Conforme este criterio durante un largo periodo de vigencia de las disposiciones estatutarias se estimó que existía justificación legal para la recuperación, en beneficio del empresario, de las horas no trabajadas, pues deberían quedar incluidas en el cómputo semanal de la jornada ordinaria de trabajo al ser abonables como si de hecho se hubiesen laborado.

Así lo confirma una resolución adoptada por la Tercera Sala del Tribunal Supremo de España, con fecha 31 de enero de 1990, la cual ha estimado que:

el Real Decreto número 2001/1983 sobre "regulación de jornada, jornadas especiales y descansos", se ha excedido al establecer unas condiciones de trabajo no autorizadas por ningún precepto legal y al considerar que los supuestos de horas recuperatorias son asimilables a (las) situaciones suspensivas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Con base en esta argumentación, el Tribunal Supremo ha concluido que:

imponer una recuperación en favor del empresario a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes, sin ordenar el abono de éstas, es imponer una carga o condición desfavorable a los trabajadores (pues) si estos eventos no son imputables al empresario tampoco deben ser imputables a los trabajadores... por cuyo motivo éstos no tienen obligación de trabajar para la empresa a través de la técnica de la recuperación de las horas perdidas.

Los autores apoyan esta determinación, lo cual nos parece correcto por estar ajustada a lo dispuesto en nuestra legislación, estableciendo: 1º El riesgo derivado de la imposibilidad de prestación del trabajo debe ser asumido por la empresa, pues los trabajadores tienen pleno derecho al salario sin que pueda exigírseles compensar el trabajo no prestado en la época prevista por otro realizado en otro tiempo; 2º Sólo el incumplimiento doloso o culposo del trabajador de su obligación contractual determina la pérdida de su derecho al salario, así como a las eventuales consecuencias disciplinarias e indemnizaciones que pudieran recaer sobre el mismo; 3º En las situaciones interruptivas, no suspensivas, de la prestación correspondiente, el empresario está obligado a seguir realizando el pago del salario. La realización posterior de trabajo pendiente, de conformidad con los

ordenamientos españoles es procedente, porque el empresario queda facultado a recuperar las horas desaprovechadas por circunstancias objetivas no imputables a él, pero esto no lo excusa de su obligación de abonar los salarios correspondientes al tiempo no trabajado. Por lo tanto, si quiere recuperar el tiempo perdido podrá hacerlo pero pagando a los trabajadores el nuevo tiempo empleado.

Esta recuperación entre nosotros debe ser previamente convenida entre patrono y trabajadores pues el empleador no tiene, como en España, libre potestad de imponer dicha recuperación. Esta es la diferencia de interés que se aprecia entre ambas legislaciones, pese a no encontrarse prevista tal situación en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

HINCE, Kevin y VRANKEN, Martin, "Reforma polémica de la legislación laboral neozelandesa: la ley de contrato de trabajo de 1991", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 111, núm. 1, 1992, pp. 83-115.

El proceso de cambio parece ser en la actualidad uno de los atributos gubernamentales más socorridos en nuestros días. No sólo lo hemos visto en México, sino lo contemplamos en Francia, Italia, Estados Unidos de América y otras naciones, por lo que nada extraño deba parecernos el que también en Nueva Zelanda se haya entrado a dicho proceso de cambio no sólo en materia laboral sino en materia constitucional y política. La razón es que en muchos países la reglamentación de las relaciones de trabajo viene sufriendo tan significativas transformaciones que quizás nosotros no alcancemos a comprender, puesto que disponemos de una legislación en la materia tan avanzada, que se puede asegurar que muchos cambios ya los tenemos, aunque respecto de otros aún nos conservamos a prudente distancia.

Los autores nos dicen que en Nueva Zelanda, hasta el año de 1984, su cuerpo legislativo se aventuró a reglamentar lo que en la mayoría de las naciones ya constituía un profundo avance legal: la obligatoriedad de los procesos de conciliación y arbitraje de los conflictos de trabajo. Hasta entonces se inició el registro oficial de las agrupaciones de patronos y trabajadores que con gran impulso ha continuado hasta la fecha. Gracias a ello se permitió a dichas organizaciones obrero-patronales acudir mediante instancias legales a la

conciliación previa de los conflictos y para el caso de no ser posible cualquier acuerdo entre las partes, iniciar el procedimiento de arbitraje ante las autoridades laborales.

El año de 1987 se promulgó una ley que apartó a las entidades mercantiles del Estado de la regla general, por ser de servicio público y de supervisión directa de los ministerios del ramo. Esto permitió la privatización de algunas empresas y sociedades, a las cuales se reorientó en sus objetivos y actividades. En la propia ley se abordaron estas otras cuestiones: la afiliación sindical voluntaria; la liberalización del mercado laboral; la negociación colectiva; el abandono del sistema de laudo para permitir la sentencia en asuntos de trabajo; así como el acceso a los tribunales civiles para garantizar la observancia de las convenciones colectivas; suprimir organismos interventores oficiales, o sea la llamada Mediación Laboral; al igual que la Comisión y Tribunal de Arbitraje, sustituyendo a estos cuerpos por una especie de concertación privada que de hecho liberalizó a las empresas para conducir las a un régimen de mercado libre que propugnó el gobierno laborista que había triunfado en las elecciones de ese año.

El sentido dado a estas orientaciones, trajo finalmente la promulgación de una ley sobre el contrato de trabajo, el año de 1991, que contempla avances desconcertantes, según criterio de los profesores Hince y Vranken; a saber: a) la omisión de toda mención al sindicalismo, privándose con ello a los sindicatos establecidos de todos los derechos de que gozaban en exclusiva; b) se les reconoció únicamente la facultad de intervenir en las relaciones laborales y representar a los trabajadores en la negociación colectiva y la defensa de sus reivindicaciones, obligándolos a concertaciones forzosas con el fin de obtener condiciones de trabajo aceptables para sus agremiados; c) en lugar del término "sindicato", se da a las agrupaciones obreras la denominación de "organización de trabajadores empleados", con disminución de los beneficios sociales derivados de la titularidad de un contrato colectivo; d) en el artículo 185 de la citada ley de 1991, se les considera entidades constituidas casi al nivel de las sociedades anónimas, por estipularse que constitución y reglamentación deben carecer de todo interés lucrativo; e) se les conserva la facultad de no conceptuar como ilícitos cualquiera de los actos que realicen en representación y defensa de los agremiados, así como la de que los directivos no pueden ser sujetos de procesos criminales por sus actuaciones; f) pueden declarar la huelga pero con facultades muy restringidas; y g) se les quitó el privilegio de exención fiscal

reconocido con anterioridad por el Ministerio del Trabajo, en todas aquellas operaciones que no sean de exclusivo interés social.

Se nos preguntará: ¿cuáles fueron entonces las facultades que se dejaron a los sindicatos? Las expondremos en síntesis:

- 1a. La concertación tripartita a nivel nacional. Ello significa el obligado intercambio de información y consulta sobre la coyuntura económica del país, con el loable objeto de velar por los intereses de los trabajadores que se encuentren mal remunerados. Cabe aclarar que los empleadores no han sido acordes con este criterio, pero a través de la Comisión Tripartita sobre Salarios ha sido posible obtener algunas soluciones positivas.
- 2a. La creación de una instancia judicial especializada, la *Employment Court* que resuelve todas las cuestiones relacionadas con salarios o despidos, con notables repercusiones en los casos de separaciones injustificadas.
- 3a. El proceso de negociación para la firma de contratos de trabajo, individuales o colectivos (artículos 9 y 18). Los sindicatos actúan como representante del trabajador, si éste lo solicita, ya que puede designar a otra persona como su representante. Sólo que, antes del comienzo de toda negociación, representantes y representados por ambas partes, deberán aceptar una especie de procedimiento arbitral con la finalidad de que pueda ser cumplido, después de ratificado, cualquier acuerdo al que se llegue.
- 4a. Se reconoce el derecho de huelga, pero al mismo tiempo el de cierre patronal, si bien con algunas restricciones. Puede intentarse el emplazamiento a huelga si se está negociando un acuerdo colectivo y al vencimiento de un convenio anterior no ha sido posible la concertación. Se incluye (artículo 63) una relación de medidas reivindicativas calificadas de ilegales, con la finalidad de que fuera de éstas se puede intentar un movimiento de huelga por cualquiera otra causa justificada.
- 5a. Finalmente, el *Employment Tribunal* tiene como función primordial ayudar tanto a trabajadores como empleadores para mantener vigentes las relaciones de trabajo (artículo 78). Puede intervenir en la solución de asuntos contenciosos así como en los conflictos de intereses, pues está investido de facultades de mediación y decisión (artículo 79). Los miembros del Tribunal son nombrados por un periodo de cuatro años (artículo 81) y puede elaborar sus propias normas de procedimiento (artículo 88 a 90). El tribunal de revisión se denominó *Labour Court* antes de la ley de 1991, pero

actualmente ha sido creado otro tipo de tribunal superior, el *Employment Court* de composición tripartita, el cual tiene la obligación de intervenir en todos los conflictos derivados del contrato de trabajo, cuando las partes no sean conformes con la resolución dictada por el inferior, pudiendo pronunciarse en última instancia sobre los mismos (artículo 104). Los autores estiman que la creación de esta Corte Suprema, que ellos denominan instancia judicial especializada en cuestiones laborales; al igual que la división de competencias en los organismos de arbitraje y los jueces profesionales, ha dado magníficos resultados, al hacer posible la casi total conformidad en sus funciones, tanto por parte de trabajadores como de empleadores.

Creemos que estas determinaciones no sean del agrado de asociaciones profesionales de otros países, quienes contemplan diversas facultades aceptadas por la legislación, de ahí lo polémico que estiman los autores de tales transformaciones legales. Sin embargo, conviene apuntarlas por representar una nueva perspectiva para la solución de conflictos que a lo mejor llega a adoptarse, dados los avances sufridos por la concertación de pactos laborales.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

PLA RODRÍGUEZ, Américo, "Otra inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo", *Civitas*, Madrid, núm. 56, noviembre-diciembre de 1992, pp. 821-830.

El doctor Pla Rodríguez nos ofrece una más de sus interesantes aportaciones al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. No descarta, como él dice, la posibilidad de que sus ideas encuentren aplicación en cualquier legislación nacional, ya que se trata de un complejo proceso que tiene múltiples manifestaciones, cada una de las cuales contempla diversidad de matices. Agrega que lo anterior se debe a que muchas de las afirmaciones que se han aventurado en el campo de la investigación sobre el problema tienen un inevitable grado de relativismo debido a precisiones, limitaciones y excepciones que contempla el fenómeno de la solidaridad social. Creemos con él que independientemente del fenómeno de la privatización que se cierne sobre las instituciones de la seguridad social, sea público o privado el sistema que impere en cada país, lo que interesa es la permanen-

cia de dichas instituciones por sobre cualquier consideración política o particular.

Es indiscutible que en la época moderna, el concepto de solidaridad cubre toda la gama de principios que han hecho posible la seguridad social. El fundamento doctrinario en que se apoya se encuentra impregnado, según el doctor Pla, de varias notas discordantes: a) el surgimiento del egoísmo de grupo; b) la introducción de privilegios o beneficios excepcionales; c) la supresión o elevación de topes, que para aquéllos que por su nivel económico sufren el riesgo en forma más aguda, les permita jubilaciones más altas; d) la modificación de las normas, incumplimientos individuales y formas de evasión de los compromisos; y e) en la medida en que se va perdiendo el sentido de solidaridad, el fraude en que se incurre en contra de las instituciones de seguridad social.

El cambio ha originado, sin pretenderlo, la crisis de la seguridad social. Por una parte se ha aducido en relación con esta crisis el fenómeno demográfico, que ha ocasionado el desempleo masivo; por otra, la recesión económica y la extensión del llamado sector informal, que no concurre al alivio económico de las instituciones pero sí exige atención a la salud, complicando con ello el empeño puesto por el Estado para reducir en lo posible la falta de elementos que permita satisfacer estas exigencias. Si a esto se agrega la burocracia en aumento, más por razones políticas que sociales, así como la ineficacia administrativa de gran parte del personal ocupado en los menesteres propios de la seguridad social, se podrá comprender la gravedad del problema económico que hoy aqueja a los organismos encargados de impartirla.

Todas estas circunstancias es lo que está llevando a la privatización de la seguridad social en reemplazo del principio de solidaridad que campeó durante largo tiempo en la prestación de los servicios de salud y recuperación social. El doctor Pla cree que lo anterior es consecuencia de la receta que ha pretendido aplicar el liberalismo social al acrecentarse el egoísmo y el interés propio por sobre todo concepto solidario. Durante varios años los sistemas legales concernientes a la protección del trabajador en el mayor número de riesgos posibles, se ubicaron en tres niveles de atención: un nivel mínimo mediante el cual se aseguraba a todo trabajador y en algunos países a todo habitante, cualquiera que fuese el monto de sus ingresos, para cubrir necesidades imprescindibles inherentes a la vida de todo ser humano; un nivel medio calculado sobre el monto de los ingresos de cada trabajador, de acuerdo con su categoría y remuneraciones,

y un nivel complementario financiado a través de fondos especiales, como por ejemplo, el fondo destinado a riesgos profesionales (accidentes o enfermedades), según el grado de peligrosidad del trabajo desempeñado; o el fondo para cubrir pensiones y jubilaciones.

Sin embargo, estos sistemas se vienen perdiendo o modificando habida cuenta del aumento de los aportes. En varios países, como en México, han sido los propios trabajadores quienes solicitan se les incluya en niveles de más bajas aportaciones, con el objeto de que el descuento a su salario resulte menor que el ordenado por la legislación vigente; o bien, son los propios empleadores quienes utilizan diversos subterfugios para el pago de cuotas ordinarias o especiales, confiados en que la sanción, en el momento en que se descubra la falta, será inferior en lo económico que lo que les hubiese correspondido pagar correctamente. Para evitarlo, se han puesto en práctica diversas soluciones, desde aquellas que se apoyan en la capitalización real de los aportes, hasta las que determinan el monto del beneficio en función del dinero efectivamente aportado por la persona. Este último es el caso de la legislación mexicana.

En la República de Uruguay —dice el doctor Pla— se intentó un proyecto que redujera la carga del Estado respecto de la atención relacionada con la seguridad social exclusivamente. Dicho proyecto consistía en abrir una cuenta individual a cada trabajador en la que se acreditaban los aportes obreros, mismos que se trasladaban a una unidad jubilatoria para mantener un valor monetario constante que generaría un interés del 3.5 por ciento anual, el cual se capitalizaría mensualmente. Al término de la vida de trabajo, se calcularía una renta vitalicia en función de la expectativa de vida en ese momento. Algo similar a nuestro sistema de ahorro para el retiro de reciente creación, sólo que ligado a las aportaciones concernientes a la seguridad social. El sistema fue rechazado por la Cámara de Diputados y se continuó con los mecanismos implantados de cálculo de los beneficios, acorde con los ingresos obtenidos por las instituciones encargadas de la seguridad social.

La conclusión a la que llega el autor es la siguiente: no puede ser la privatización de los servicios lo que dé una adecuada solución al problema de financiamiento de las instituciones de seguridad social. Para él, siguiendo la idea del profesor Martín Valverde, la empresa sólo debe actuar de manera directa en aquellos campos adonde no pueda llegar la acción del Estado. Los servicios sociales de éste han de ser uniformes y permanentes, lo más compatible con las exigencias económicas, pero no ajustados a las conveniencias de los

sectores, por que de ser así se perdería el sentido solidario que debe privar en las instituciones de seguridad social si efectivamente se desea atender las necesidades reales de los trabajadores y sus familias.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

VEGA RUIZ, LUZ, "El trabajo a domicilio ¿Hacia una nueva regulación?", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 111, núm. 1, 1992, pp. 1-21.

El trabajo a domicilio constituye un fenómeno de tal importancia vigente, que en su desarrollo se encuentran involucrados todos los sectores económicos; es así que el estudio de esta prestación laboral resulta indispensable hacerlo no sólo dentro del marco del derecho del trabajo sino desde el punto de vista sociológico, con el fin de comprender en él el trabajo artesano, el trabajo manual y la industria familiar. Tres factores lo integran: la flexibilidad de su ejecución, la independencia exigida por el trabajador y un costo económico más bajo. Desde luego no se trata de un trabajo permanente y menos aún de una prestación a destajo, como ha querido entender algún autor, pero sí de una forma de libre prestación de un servicio sujeta a condiciones especiales de actividad, que bajo cualquier punto de vista se incluyen en una determinada función económica.

La autora de este artículo divide en tres partes su estudio, en las cuales contempla, en primer término, el marco de la ley; en segundo lugar las condiciones de trabajo, y en capítulo postrero la solución que sugiere para comprender a este tipo de relación laboral dentro de las convenciones colectivas. Conforme a un examen comparativo, analiza las legislaciones de Alemania, Canadá, Noruega, Países Bajos y Uruguay, como aquellas que desde el año de 1923 iniciaron los programas de regulación de este tipo de trabajo; así como las actuales leyes del trabajo de Chile, Egipto, Hong-Kong, Hungría, India, Nigeria y Polonia, en las que bajo el título de "Trabajo por Cuenta Propia" se engloban una serie de disposiciones tendentes a proteger a los trabajadores a domicilio.

Señala que, tanto dentro de las normas de derecho individual como del derecho colectivo, la prestación se toma como un tema marginal, al faltar instrumentos destinados única y exclusivamente a este tipo de operarios. Pone como ejemplo los casos de los códigos de Alemania, Cuba y Venezuela, países en los que se ha incluido en los contratos colectivos de la rama textil, una incipiente reglamenta-

ción de ciertas actividades bajo el sistema de "trabajo a domicilio" pero con serias restricciones, que no puede decirse constituya una reglamentación especial. En otras convenciones se han incluido algunas reglas salariales para proteger al trabajador domiciliario y se les ha incluido en categorías profesionales especiales, ya aceptadas por la jurisprudencia de muchos tribunales de varios países.

La problemática que apreciamos en el texto de la profesora Vega Ruiz es la que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo actualmente: la de profundizar respecto del concepto "subordinación", que es la clave de este tipo de relación laboral. Es necesario identificar la relación subyacente así como la de los elementos que la integran. Vayamos por partes. En el artículo 311 de nuestra Ley se define el trabajo a domicilio como aquel "que se ejecuta habitualmente para un patrono, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo". Creemos que esta definición es lo suficientemente explícita para dejar esclarecido el elemento "subordinación". Baste y sobre, que el trabajo se realice sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o empleador, para que desaparezca dicho elemento. Se nos podrá argumentar que en cualquier forma la manufactura o la fabricación de objetos deberá tener determinadas características impuestas por quien ordena el trabajo y que ello constituye un especial tipo de subordinación. Sin embargo, consideramos, de acuerdo con la autora, que siendo un conjunto de elementos los que intervienen en el trabajo a domicilio, como son la clase de servicio que se va a prestar, el lugar donde el mismo se desempeña, las características del sujeto que lo realiza y el toque personal que se imprime al artículo, queda subsumido a estos otros elementos el clásico de la subordinación.

La evolución doctrinal, como especifica la profesora Vega Ruiz, estima en la actualidad al elemento subordinación, sólo basado estrictamente en la idea de supervisión y control, totalmente superado, ya que éste es atributo exclusivo de una relación asalariada ordinaria, característica que no se contempla en el trabajo a domicilio al considerarse a sí mismo el ejecutor, trabajador por cuenta propia, no sujeto a la aplicación de los dispositivos legales de carácter general. Lo contrario —dice ella— podría dar origen a un fraude de una u otra parte de la relación laboral.

Por otra parte, han sido las propias asociaciones de trabajadores las que han insistido en una separación de la relación de trabajo que surge con este tipo de contratación con las condiciones de tra-

bajo colectivas; en primer lugar, por formar parte de la asociación esta clase de trabajadores y considerar por lo mismo, que no abarcan a ellos las prestaciones de carácter colectivo impuestas a un empleador; en segundo término tampoco existe una acción sindical en caso de una actuación decidida por el movimiento obrero, por lo que los trabajadores a domicilio quedan sujetos a su actuación individual exclusivamente; y en situación preponderante, el hecho de que a estos trabajadores se les prohíbe toda acción sindical, al no poder agruparse para defensa de sus intereses comunes.

La realidad actual, al igual que la práctica procesal, ubican a estos trabajadores en un régimen especial, aun cuando en algunas contrataciones colectivas como las textiles —según se ha dicho— se les incluya, pero sólo para el efecto de la ejecución del trabajo, dado que a ciertos empresarios conviene en algunas situaciones la confección individual de ciertas piezas, independientemente de las fabricadas en serie. En estas empresas, los sindicatos han estado de acuerdo en que un sector de sus agremiados realice labores en su domicilio o en lugares determinados, quedando sujetos a reglamentos propios del tipo de actividad que desarrollen. Otro avance ha sido permitir a las costureras su afiliación sindical cuando laboren para un patrono común, como ocurre con la *Women's Confederation* de Gran Bretaña la *Calipunan-ng-Bagong* Filipina o el Sindicato de los Trabajadores de la Costura de Canadá, gremios que han logrado condiciones colectivas de trabajo que les garantizan prestaciones de seguridad social, vacaciones pagadas y salarios uniformes.

Estamos de acuerdo con la autora en que, posiblemente, hacia allá se oriente en el futuro el contrato especial del trabajo a domicilio.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

## HISTORIA DEL DERECHO

BROM, Juan, "Más reflexiones sobre la Revolución francesa", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, México, núm. 138, octubre-diciembre de 1989, pp. 119-129.

En este trabajo, el autor comienza por hacer un repaso de los diferentes argumentos en favor o en contra que, con motivo del Bicentenario de la Revolución francesa, más le han llamado la atención.