SMITH, J. C. "La naturaleza peculiar de los conceptos del derecho occidental." *The Canadian Bar Review*, vol. XLVI, núm. 2, mayo, 1968.

En la primera parte del artículo que constituye la materia de la presente reseña se compara al derecho de propiedad y el contrato según la concepción moderna y sus equivalentes en derecho primitivo y arcaico. Es importante advertir que esta comparación muestra que las estructuras jurídicas son exclusivas del derecho romano, del derecho civil y del *common law*. La comparación de referencia servirá de apoyo a la tesis de que la superioridad del derecho moderno comparado con el primitivo descansa en que el primero está dotado de estructuras. La presencia de estructuras en el derecho occidental ha permitido que se extienda a una gran población del globo, la cual lo ha adoptado en diversos grados y formas, aun en naciones como Turquía y Japón han substituido sus sistemas jurídicos tradicionales ya sea por el derecho civil o por el *common law*.

En la segunda parte del artículo de que se trata muestra que las estructuras jurídicas aparecieron por primera vez en el derecho romano y que esto constituyó el factor más importante del desarrollo del derecho romano clásico. En la parte mencionada se esboza y defiende la tesis de F. S. C. Northrop, la cual consiste en que el desarrollo de las estructuras jurídicas fue la consecuencia de un importante cambio conceptual entre los romanos, y que este cambio se debió al desenvolvimiento de la matemática y la filosofía física de los griegos.

En la parte tercera, se muestra cómo las estructuras del derecho romano fueron asimiladas por el *common law*, lo cual hizo posible su transformación de un sistema jurídico arcaico en uno moderno. Por último, en la conclusión, se hacen sugerencias basadas en las características de las estructuras jurídicas, las cuales se enfatizan por medio del método comparativo en tanto técnica que sirve para el análisis, el que además es útil para dar una idea más clara sobre su naturaleza.—Leandro AZUARA PÉREZ.

DERECHO DEL TRABAJO

CUADROS VILLENA, Carlos Ferdinand: "Integración latinoamericana y derecho del trabajo." *Revista Jurídica del Perú*, año XIX, núm. II, junio de 1968, Lima, Perú.

El doctor Cuadros Villena se refiere a un tema muy interesante y de actualidad. Hoy en día la palabra "integración" provoca polémicas, comentarios y hasta legislación, es decir, que se ha convertido en un problema interesante en cuanto a su forma de resolverse y en cuanto que será el alivio de muchos otros problemas de índole económica y social; efectivamente, el desarrollo de los países subdesarrollados, como la mayoría de los latinoamericanos, requiere necesariamente la colaboración para iniciar, como lo apunta el doctor Cuadros, un proceso de liberación de las trabas para el desarrollo. Dentro de dicha planeación uno de los renglones principales lo ocupa el derecho del

trabajo, rama humanista por excelencia, protectora de los débiles y de los explotados. Creemos que no es necesario transcribir las características de dicha rama para afirmar que es el mismo derecho laboral el que tiene posibilidades de crear un nexo, de inmensa fortaleza, entre los países latinoamericanos. El doctor Cuadros expresa en sus conclusiones que, para aspirar a la integración continental o regional, debe conseguirse primero la integración nacional, lo que a veces pudiera ser olvidado, aun cuando los gobiernos latinoamericanos la intentan cada día con mayor entusiasmo en relación a los ámbitos social y económico. La conclusión obtenida del autor de este artículo es la importancia que juega el derecho laboral en la integración, sin embargo, creemos que hubiera podido extenderse aún más sobre este tema ejemplificando algunas de sus suposiciones o afirmaciones. El derecho laboral puede y debe actuar como elemento de solidaridad continental, pero ¿cómo? Debemos entonces advertir que el derecho laboral, en el plan integracionista persigue dos funciones: una, impulsar a aquellas legislaciones sociales que aún se encuentren en pañales, tratando de moldearlas bajo el mismo cuño, lo que fomentaría, a la vez, la creación de un Código Latinoamericano del Trabajo; segunda, que es la creación de un ambiente de igualdad para todos los trabajadores de Latinoamérica, lo que probablemente permitiría el equilibrio de la oferta y de la demanda de trabajo mediante la movilidad de la mano de obra. Por último, pensamos que si son los propios países latinoamericanos los que defienden a los individuos de la explotación, no sólo se prepara un paso grandioso en el desarrollo sino que también se está limitando la posibilidad de la explotación por manos extrañas.—Patricia KURCZYN V.

GIVRY, J. de y SCHREGLE, J. "La intervención de terceros en la solución de las reclamaciones." *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 77, núm. 4, abril de 1968, pp. 371-90. Ginebra, Suiza.

Los conflictos surgidos en el seno de las relaciones laborales revisten grados de peligrosidad en la sociedad en que se desarrollan, por lo tanto, la solución que se les asigne interesa a todos los miembros de la comunidad. Givry y Schregle han decidido, por tal importancia, analizar cuáles son los medios que utilizan diferentes Estados para solucionar los problemas laborales, sin embargo, por la magnitud del tema, suponemos que los autores han tenido que limitarse al enfoque práctico de las reclamaciones que sugen como conflictos de derechos, o sean, como los conocemos en nuestra legislación, los conflictos jurídicos, frente a los de naturaleza económica. Los autores comentan la posibilidad de limitar la acción directa sindical cuando en la legislación se prevea la intervención de un tercero para obtener la solución. Al referirse a este tercero se ronda la institución de los tribunales judiciales de trabajo y los organismos paritarios bipartitos o tripartitos pero sin que se aporte alguna afirmación o crítica directa al problema. Se habla también del arbitraje como el sistema más conveniente aunque se menciona el peligro de que el procedimiento arbitral privado se deje influenciar cada vez más de formalismos legales que le haga parecer más un litigio. El arbitraje logra concentrar la confianza de las partes pero ocurre, con cierta frecuencia, que los árbitros adoptan el papel

de jueces defensores, dejando entonces la solución a un tercero que siempre debe existir. El propósito general radica en encontrar la forma más fácil y menos costosa de solucionar problemas laborales pero resulta difícil dar cuenta de las experiencias de cada uno de los sistemas que actualmente existen e incluso es difícil adoptar uno determinado sin que se presente la combinación de instituciones al ambiente jurídico social del país de que se trate, pero sí es de tomarse en cuenta la Recomendación que adoptó la Conferencia de la OIT en 1967 en el sentido de que las reclamaciones traten de solucionarse favorablemente dentro de la empresa misma. Pensamos que tal actitud es factible en aquellos países en que la co-gestión de trabajadores se encuentra reglamentada y que permite que los empleados formen, con los empleadores, un comité de solución. Por lo que respecta a México —su sistema encuadra en el explicado en la página 380 párrafo segundo— conviene continuar con el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y dejar efectivo el derecho de huelga para los trabajadores.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

GIVRY, Jean de. "Evolución de las relaciones entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa." *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 79, núm. 1, enero de 1969, pp. 1-39. Ginebra, Suiza.

Artículos de la categoría del que escribe Givry deberían ser publicados día con día; en sus líneas, cien por ciento positivas, puede advertirse que si un sector de la vida va fracasando, otro, en el campo de las relaciones laborales, recoge frutos que se expresan en la cordialidad que priva en varias empresas, en las cuales por fin se ha llegado a comprender la importancia que el entendimiento entre los empleadores y los trabajadores implica. Desafortunadamente las buenas relaciones laborales se encuentran con algunos obstáculos en su desarrollo por parte del sector empresarial, pero vencido el temor del mismo se logra una verdadera comunidad social. Givry expone los puntos de vista más importantes para las buenas relaciones laborales, es decir, en cuanto a la estructura de la empresa por la implantación de sistemas de co-gestión, cuyo grado será estimado según las condiciones de actualidad; la reglamentación del ejercicio de autoridad en la empresa, referida a dos situaciones: la reglamentación de condiciones mínimas en el trabajo y la acción sindical, ambas en función de contrapeso al poder empresarial; se refiere, por lo tanto, a las nuevas formas de negociación colectiva, a la protección al trabajador contra las arbitrariedades, al derecho de los trabajadores a participar en la marcha de la empresa y en las utilidades de la misma, al derecho del ejercicio de huelga, etcétera. Givry encauza las relaciones laborales en la corriente de las relaciones humanas, como una reacción a la despersonalización del trabajador, considerando, a la vez, que éstas serán efectivas en tanto se solucionen los problemas que aquejan a las relaciones laborales, por esto es que se da preponderancia a la organización interna de la empresa, en la cual deben permanecer representados los intereses de los trabajadores en el mismo nivel en que se encuentran los de los empleadores. Los beneficios no sólo serán para los trabajadores sino también para las empresas, éste

es el criterio que pueda convencer a los empresarios, porque es la realidad.—
Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

JOHNSTON, G. A. "Influencia de las normas internacionales del trabajo en la legislación y la práctica del Reino Unido." *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 77, núm. 5, mayo de 1968, Ginebra, Suiza.

Este artículo, al igual que una serie que le antecede, expone la actitud del gobierno del Reino Unido ante los convenios que adopta la Organización Internacional del Trabajo de la que forma parte. Antes de examinar dicha actitud conviene hacer resaltar que este país es uno de los que más convenios ha ratificado; sin embargo, el sistema sigue dos caminos distintos según que ésta exija o no nuevas medidas legislativas, es decir, que en el segundo caso, la legislación ya existente concuerde con las medidas que establece el convenio, bajo estas condiciones y salvo excepciones, la ratificación no ofrece mayores problemas; en relación al primer caso, en que es necesario modificar o crear legislación conforme al convenio, el Reino Unido hace lo posible por conciliar la legislación internacional y la nacional antes de ratificar. Esto es, que el Reino Unido no ratifica dichos convenios hasta contar con la legislación adecuada. Las modificaciones legislativas pueden surgir por influencia del convenio, pero no siempre ocurre así, incluso es factible que al intentar adoptar las normas de éste no se produzca la combinación deseada, como fue en el convenio sobre trabajo nocturno industrial de los menores, ratificado en 1921 y denunciado en 1947. En otros casos, la ratificación no se efectúa, tanto por razones problemáticas de índole técnica o económica como porque se abarquen circunstancias que tradicionalmente sean resueltas por contratación colectiva —o porque contengan disposiciones menos favorables que las contenidas en la legislación interna—, sin embargo, y aunque Johnston considere que no todos los convenios no ratificados ejerzan cierta influencia en el gobierno del Reino Unido, ésta se advierte profundamente en algunos casos, al respecto podemos mencionar el convenio sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo no ratificado en 1925 —fecha de adopción— sino hasta 1949, después de que se promulgó la ley de 1946 sobre seguro nacional (sobre accidentes de trabajo). El mismo autor señala otros ejemplos en que la influencia recae en el análisis de problemas, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comités especiales, etcétera. Podemos concluir diciendo que el Reino Unido ratifica los convenios que, de acuerdo a su legislación interna, no ofrecen variación o problema alguno y que la no ratificación puede ocurrir debido a la carencia de normas adecuadas y sólo una vez lograda la combinación se procede a la ratificación.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS

KROTOSCHIN, Ernesto. "Notas sobre el llamado derecho del empleo." *Revista Mexicana del Trabajo*, núm. 3, septiembre de 1968, pp. 11-123. México, D. F.

Entre los derechos que se reconocen al trabajador se encuentra uno que aún queda en discusión, el derecho al empleo o al trabajo; sobre este tema nos ilustra el profesor Krotoschin, con cuya teoría, anticipamos, no nos encontramos de acuerdo desde el momento en que considera que el derecho al empleo nace del contrato exclusivamente, en virtud de la teoría de la integración que se contrapone a la de la relación, independientemente de que consideramos que esta integración no es argumento suficiente para derrocar la idea de una relación laboral, el derecho al trabajo puede estudiarse y analizarse fuera de tales consideraciones. El hombre, como ser social, se encuentra ligado a ciertas obligaciones en función social, es decir, para con la sociedad a la que pertenece y, de igual modo, tiene derechos tanto individuales como sociales; dentro de los segundos se encuentran los relativos al trabajo, sin que ello pueda dudarse, pero también desde el punto de vista individual el hombre tiene el derecho de trabajar, de modo que la sociedad debe proporcionarle los medios efectivos para ello. Esta garantía de trabajo puede desdoblarse en cuatro puntos de vista: *a*) libertad para dedicarse a la profesión o actividad que más le interese o convenga; *b*) derecho a presentar sus servicios con su consentimiento y mediante retribución; *c*) el derecho a obtener un trabajo como principio de solidaridad social y en contra a la discriminación laboral; y, *d*) el derecho al trabajo sobre un mínimo de garantías. No queremos dar a entender que el derecho al empleo sea una propiedad o una posesión, pero, de cualquier manera, no desligaríamos la efectividad del derecho al trabajo de los puntos que implica la política en el empleo, fundamentalmente en relación con la estabilidad. Cierto es, sin embargo, que el derecho al empleo o trabajo efectivo sólo puede surgir en tanto exista establecida una relación de trabajo, nacida de un contrato o de cualquier otro acto, como podría ser la incorporación del trabajador a la empresa. El problema relativo a la obligación del empleador para ocupar al trabajador que tiene oportunidad de obtener propinas, por ejemplo, es un caso distinto, y en él, el único obligado es el empleador directamente, mientras que como sujetos responsables del derecho al empleo, en general, se encuentran tanto el Estado como los empleados y los sindicatos. El Estado debe crear medidas que protejan la libertad de trabajo, podrá establecer otras en función de algunas limitaciones necesarias, como las relativas al trabajo de menores, mas en general, debe mantener una política apropiada del empleo, como el funcionamiento de agencias públicas de colocación como servicio público, etcétera. Los empleadores deberán también cumplir con las disposiciones de los ordenamientos legales, tales como no realizar "listas negras", no producir despidos injustificados, observar las cláusulas sindicales etcétera. En cuanto a los sindicatos, estos deberán funcionar conforme a los principios de justicia social, sobre los cuales se ha fincado la ley laboral.

Habiéndonos referido a los despidos injustificados, corresponde también aclarar que el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sin justa causa y conforme a lo que manda la ley, es parte del derecho al trabajo, el cual deben mantener hasta en tanto no se produzca una de esas causas o su voluntad manifiesta de separarse.

En conclusión, el derecho al trabajo o al empleo se expresa por el derecho que tiene todo hombre a trabajar en lo que más le convenga, en el derecho

a ocupar su puesto por tiempo indeterminado —salvo algunas excepciones— en el derecho a obtener trabajo efectivo, siempre y cuando la inactividad pueda perjudicarlo, económica o técnicamente. El contrato de trabajo no es indispensable en el cumplimiento de la garantía y sólo será requerida una relación de trabajo en cuanto al derecho a no ser despedido o en relación al trabajo efectivo.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

PÊTRE, Rene: "Los delegados obreros a la inspección del trabajo en Bélgica, especialmente en las minas." *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 77, núm. 5, mayo de 1968, Ginebra, Suiza.

El artículo que nos ofrece Pêtre, como lo indica el título, se refiere a la inspección del trabajo en una de las actividades consideradas de muy alta peligrosidad; puede indicarse por lo tanto, que el artículo contiene también elementos de seguridad industrial. El artículo pretende justificar la participación de los obreros delegados a la inspección por la peligrosidad que revisten estas actividades y por las poco afortunadas experiencias que han llegado a presentarse. Por los antecedentes legislativos sobre la materia se llega a la conclusión de que se procuró colocar en este trabajo a obreros calificados conocedores del medio sociológico y profesional, así como también se pretendió responsabilizarlos en la aplicación y cumplimiento de medidas de seguridad. El primer antecedente de delegación obrera a la inspección en la legislación belga se localiza en el proyecto de ley que presentó el diputado Defuisseaux en 1895 y que la Cámara de Representantes rechazó. El propio gobierno se percató de la necesidad que se presentaba y nombró a una comisión para que estudiara un proyecto de ley que finalmente se aprobó en 1897. Esta ley ha sido modificada en algunas ocasiones, siendo la más importante la que se efectuó en 1927 al otorgar a los sindicatos el derecho para designar a los candidatos a inspectores obreros. La legislación belga ha progresado a tal punto en este sentido que ha creado un estatuto especial para estos obreros en el que se señalan sus derechos y deberes, así como las condiciones requeridas para ejercer dicha función y las sanciones que pueden aplicarse por incumplimiento del cargo. El sistema mencionado se ha extendido a otras ramas; a título de ejemplo Pêtre menciona el contrato colectivo firmado por la industria de la construcción y por medio del cual se ha creado un comité paritario y puestos de consejeros de seguridad. En la parte última del artículo se indican las experiencias obtenidas mediante la delegación obrera a la inspección en el trabajo minero —en la industria de la construcción no existen aún experiencias por estar recién implantado el sistema. Proporcionalmente el número de víctimas ha sido reducido, según manifiestan las estadísticas, esto significa que los beneficios de la legislación alcanzan a los trabajadores, a los empleadores y al Cuerpo de Minas.

En la legislación laboral mexicana existen disposiciones relativas a la creación de comisiones paritarias de seguridad en las empresas, las mismas tienen la obligación permanente de establecer medidas de prevención de accidentes, así como investigar las causas que los provocan. Respecto al

trabajo minero existen disposiciones específicas sobre las que se basan los contratos colectivos.¹ —Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

SPYROPOULOS, Georges. "Esbozo de la evolución y tendencia de las relaciones de trabajo." *Revista Mexicana del Trabajo*, núm. 2, junio de 1969, México, D. F.

La dinámica del derecho laboral ha permitido que las relaciones nacidas en este campo se tiendan por distintos horizontes, y cada uno proporciona características especiales a las relaciones de trabajo, de manera que realizar un cuadro comparativo presenta serias dificultades así como se corre el riesgo de caer en una generalización abusiva; el autor de este artículo, teniendo en cuenta tales condiciones, ha presentado un estudio sobre la evolución de las relaciones laborales en los últimos cincuenta años, periodo que encierra los momentos más culminantes de la historia legislativa laboral, este dato y la calidad intachable del autor presentan un estudio de suma importancia en el cual se muestran, en el orden que se citan, los factores y las partes que han intervenido en el proceso evolutivo, los métodos seguidos en las relaciones laborales y el porvenir de las mismas. A continuación vamos a referirnos a esos temas. Los factores determinantes de la evolución que el autor señala son: 1) La estructura económica y social, dado que fueron los países ya industrializados los que padecieron por vez primera los conflictos laborales, la magnitud se presenta por ser un gran sector de la población activa la que se ocupa en la industria y por la influencia que ésta y sus operaciones comerciales ejercen sobre la economía nacional, además de que el fortalecimiento de la industria obliga a los trabajadores a reunirse en sindicatos capaces de enfrentarse con la misma fuerza. En aquellos países en que se viven apenas las primeras etapas del desarrollo y de la industria el sindicalismo se mantiene aún débil, ello debido a la falta de capitales y a la falta de mano de obra calificada. En otros casos de industrialización intermedia se presentan varios problemas, como lo son el bajo precio de los salarios, la desvirtuación del sindicalismo, etcétera, factores a los que los trabajadores responden con faltas de rendimiento y resistencia al aumento de producción. 2) La política legislativa influye en tanto que ésta es el reflejo de la legislación social nacional, independientemente de que sea considerada como un medio de defensa para el grupo débil de la sociedad. La legislación social —opina Spyropoulos— es aún más necesaria cuando el sindicalismo no tiene la fuerza indispensable para proteger a sus afiliados. 3) La acción de los medios profesionales que permite, en mayor o menor medida, la intervención y el acuerdo de las partes según su nivel de igualdad. 4) El estudio de los problemas humanos y sociales del trabajo mediante

¹ Véase el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo, promulgado el 23 de diciembre de 1934, especialmente el capítulo VIII relativo al trabajo minero. Véase también el Reglamento de Seguridad en los Trabajos en las Minas, promulgado el 24 de enero de 1967 y publicado el 13 de marzo de ese mismo año.

la formación profesional, la cual, junto con la investigación, analizan con profundidad los problemas presentados y sus causales así como los sistemas indicados para su solución y la preparación de las personas que han de intervenir como partes en las relaciones laborales; y, 5) La acción internacional, que con motivo de la comunicación actual ha cobrado gran importancia. Esta acción se representa por la Organización Internacional del Trabajo, que afanosamente ha venido luchando por el mejoramiento de las relaciones laborales. La importancia que la organización ha adquirido se manifiesta con la sola presentación del número de instrumentos internacionales que se han adoptado y por el número de países que han ratificado convenios y aceptado sus recomendaciones.

Las partes principales en las relaciones laborales son los trabajadores y los empleadores, pero considerando el interés que guardan los gobiernos por mantener un ambiente igualitario entre esas dos partes, tanto por el interés que representa en la economía nacional como por el deber de velar por las clases desvalidas, el gobierno se considera parte de las relaciones laborales, a quien se reconoce el papel principal toda vez que de él depende el marco legislativo. Las organizaciones sindicales de trabajadores, pese a la corriente política que los encauce y pese al sistema político nacional, se han incrementado y han absorbido mayores responsabilidades tanto en el desarrollo económico como en el social, de manera que también juegan un papel muy importante. En cuanto a las organizaciones de los empleadores considera el autor que fueron creadas para contraponerse a la fuerza de los sindicatos de trabajadores pero que su creación ha impulsado el estudio de cuestiones económicasociales al punto de ejercer influencia benéfica en el plan legislativo; este aspecto, creemos, es más notable en aquellos países altamente industrializados en donde el empleador ya no conserva la intención de explotar al trabajador.

Entre los métodos de relaciones laborales a que el autor hace referencia, queremos destacar los relativos a la solución de conflictos de trabajo y a los de las negociaciones colectivas. En los primeros se advierte el propósito de reducir la lucha declarada o sea la acción directa, individual o colectiva y en relación a la negociación colectiva se refleja el cambio del monólogo por el diálogo, ambos sistemas con mayor eficacia en los países industrializados.

Finalmente el artículo se refiere al futuro de las relaciones laborales, señalando como objetivo principal la elaboración de un medio positivo para armonizar los intereses de las partes dentro del marco general de la colectividad que integran. En este plan deben colaborar las organizaciones profesionales reflexionando sobre sus estructuras y sus medios de acción que habrán de evolucionar conforme a las nuevas técnicas e ideologías. Como una consecuencia de lo anterior, la negociación colectiva se extenderá logrando mayor participación de las partes en la solución de los problemas laborales. La evolución tendrá que continuar, el ambiente actual nos da la certeza de que las relaciones laborales van madurando en un ambiente de justicia social.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.