

de las *Críticas* la lógica y deja a un lado la estética y la dialéctica trascendentales.

Después de señalar que la teoría pura se sitúa dentro del trascendentalismo crítico, Treves indica que aquello en que el pensamiento de Kelsen se aleja del kantiano se debe a razones bien determinadas y precisas. Si consideramos —dice el autor— que la teoría pura, al determinar las formas *a priori* del conocimiento jurídico, se ha valido del método de la primera de las *Críticas*, haciendo abstracción de la estética y de la dialéctica, podemos fácilmente concluir que Kelsen ha llegado a aportar, en el dominio normativo, las mismas reformas que Cohen aportó al pensamiento kantiano en el campo de la lógica. Así, R. Treves es llevado a sostener que la *Lógica del conocimiento puro*, de Hermann Cohen, constituye el fundamento filosófico de la teoría pura y ésta la aplica de manera más fidedigna que la misma *Ética de la voluntad pura*, del propio Cohen.

En el último apartado de su trabajo Treves destaca la influencia que ejercieron sobre el pensamiento kelseniano los escritos de Windelband y de Simmel, así como la doctrina de la economía del pensamiento de Mach y *La filosofía del "Als Ob"* de Vaihinger. De este último análisis se desprende que si bien son muchos los elementos que la teoría pura tomó de estas doctrinas, el genio de Kelsen se vio obligado a proceder a una inversión metodológica, valiéndose, esencialmente, del sistema de Herman Cohen. Treves termina diciendo que si se quiere hacer una verdadera crítica de la obra de Kelsen no es posible quedarse en la superficie, sino que se requiere penetrar hasta su fundamento teórico por el cual la teoría pura encuentra su razón de ser. Es necesario, en consecuencia, examinar las bases epistemológicas sobre las cuales se apoya la filosofía de la Escuela de Marburgo.

Por último, debemos señalar que es lamentable que un artículo semejante se encuentre tan mal traducido; tanto, que la traducción da lugar a confusiones y errores. Es necesario ayudarse con los originales para resolver los acertijos que esta traducción plantea. Por otro lado, es de notar un manifiesto descuido en el cotejo de las citas alemanas, pues éstas no corresponden en español, ejemplo de ello es la cita número 20 en la que se le hace decir a Cohen un verdadero absurdo.—Rolando TAMAYO Y SALMORÁN.

WIEACKER. *Dalla storia del diritto alla teoria dell'interpretazione*. v. VARIOS.

DERECHO DEL TRABAJO

COUPLAND, D. E. *Pruebas de aptitud y discriminación*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 82, núm. 3, septiembre, 1970, pp. 273-288. Ginebra, Suiza.

Aunque breve, el trabajo de este autor encierra una serie de verdades que hoy día han sido tema de interesantes discusiones y de algunos congresos internacionales. Inicia su examen con una clasificación de las tres categorías en que, a su juicio, pueden dividirse las pruebas de aptitud: I. Pruebas de asimilación

para descubrir hasta qué punto el examinado ha asimilado la enseñanza concreta recibida en una esfera particular; por ejemplo, en los cursos escolares. II. Pruebas de inteligencia con el fin de prever la capacidad potencial del individuo para seguir aprendiendo dentro de un amplio campo de actividades y circunstancias. Pruebas de aptitud propiamente dichas, mediante las cuales se trata de predecir en qué medida un individuo podrá tener éxito en determinado campo de actividad; sirven para comprobar si el candidato tiene ciertos conocimientos, posesión que favorecerá su futura capacidad para adquirir otros nuevos.

Considera que es en los Estados Unidos en donde más se usan las pruebas de aptitud, al igual que en Francia e Inglaterra, pero agrega que tanto en los círculos universitarios como en los servicios de personal existe hoy día el convencimiento de que estas pruebas no constituyen un instrumento tan valioso para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo —como antes se creía—, pues muchas de ellas, por el contrario, han venido a constituir una barrera discriminatoria en perjuicio de grupos minoritarios que han carecido de una educación básica.

La discriminación la encuentra el autor en estos casos, que aclara con ejemplos: *a*) Cuando personas con iguales oportunidades de éxito en un puesto determinado, tienen oportunidades distintas de ser contratadas o ascendidas a ese puesto; *b*) Cuando grupos desfavorecidos (caso típico de los negros y mexicanos en Estados Unidos) alcanzan resultados menos satisfactorios que otros grupos en las pruebas de inteligencia o de aptitud de índole general y *c*) Cuando entra en juego la diferencia cultural, porque la pruebas hayan sido concebidas por personas y para individuos pertenecientes a la cultura de la mayoría social de un país.

La solución que encuentra para evitar esta discriminación es, en los casos en que las reglas de antigüedad y los programas de promoción profesional impliquen ascensos rápidos, que puede someterse a los candidatos a pruebas generales para ocupar un puesto de nivel superior. La selección de los temas, por otra parte, debe corresponder a la mentalidad del grupo normal o típico del candidato al puesto o puestos; la muestra deberá corresponder a la mentalidad de los grupos de la minoría normalmente incluidos en la población. En los casos en que no puedan reducirse las diferencias entre los grupos, deberán prepararse pruebas independientes de toda cultura, con temas apropiados —por lo menos— para dos grupos, o equivalentes, cuyo contenido se apoye en la base cultural de cada candidato. Si se quiere ofrecer a todo el mundo iguales oportunidades en las pruebas y en sus procedimientos —concluye el autor—, debe darse por sentado que existe una diversidad cultural basada en diferencias étnicas, idiomáticas, regionales y económicas; y sobre todo, adaptarse a la realidad.—SANTIAGO BARAJAS M. DE OCA.

COUSINS, Frank. *Relaciones raciales en el empleo en el Reino Unido*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 82, núm. 1, julio, 1970, pp. 1-16. Ginebra, Suiza.

La Ley de Relaciones Raciales promulgada en 1968 ha tenido por objeto reprimir la discriminación racial en Inglaterra. Partiendo del principio de que

ningún empleador o patrón, entre nosotros, puede negarse a dar trabajo a una persona por razones de color, raza, origen étnico o nacional, o bien, emplearla en condiciones menos ventajosas, privarla de ascensos o separarla por esos motivos; se ha considerado, al mismo tiempo, ilegal cualquier forma de discriminación que se establezca en los contratos, individuales o colectivos, e inclusive dentro del propio seno de las organizaciones sindicales.

Dicha ley instituyó la Comisión de Relaciones Comunitarias, que reemplazó a la Comisión Nacional para los Inmigrantes de la Commonwealth, los cuales sumaban, al finalizar 1966, 942 310 ocupados en diversas actividades, aparte de 837 150 extranjeros que también desempeñaban oficios varios y 698 600 inmigrantes de la República de Irlanda que obtenían trabajos menores o subempleos, debido a las prácticas discriminatorias impuestas *de facto* por los empleadores.

La labor actual de la Comisión de Relaciones Comunitarias, independientemente de ser un órgano jurídico del Estado inglés, que asesora al ministro del interior, debe promover la armonía racial mediante la organización de comités locales que funcionen en aquellos centros en donde exista una considerable población de inmigrantes. Ha instituido además un Comité Consultivo de Empleo en el que intervienen representantes de la Confederación de Empleadores Británicos, el Congreso de Sindicatos, el Departamento de Empleo y Productividad y la Dirección General del Empleo de la Juventud. La finalidad de tal Comité es seguir de cerca los aspectos del empleo en las relaciones comunitarias, asesorar a la Comisión y ayudar en el campo de las relaciones laborales.

El estudio contiene, además, un análisis sucinto de la inmigración de extranjeros y de miembros de la Commonwealth, gentes de diversas razas, nacionalidades y credos religiosos, y las dificultades que, sin embargo, encuentran las gentes de color para ser asimiladas por la actividad industrial. Desde luego cabe advertir que las cuotas anuales para la admisión de inmigrantes de la Commonwealth, particularmente en lo que se refiere a los de color, se ha reducido en un 40%, de 62 377 personas en 1967 a 36 557 en 1970; pero, a pesar de ello, el problema crece y requiere de una inmediata y enérgica solución.

Ahora bien, la legislación relativa a los inmigrantes, que data de 1950, ha sido ya dos veces modificada, en 1962 y en 1965, con el fin de restringir la entrada de trabajadores extranjeros y exigir a aquellos a quienes se autoriza su estancia en la Gran Bretaña, un permiso de empleo del ministro del trabajo, sin cuyo requisito no podrán permanecer en el territorio de dicho país. Es cierto que hubo oposición a que se cerraran las puertas de la Commonwealth, pero los propios miembros del Partido Laborista aceptaron varias restricciones y las leyes respectivas ya modificadas.

Casi todos los inmigrantes, que a partir de entonces siguen ingresando en el Reino Unido en busca de empleo y de mejores niveles de vida, obligados por el desempleo y la pobreza generalizada en los países de la Commonwealth, provienen particularmente de la India y Pakistán, así como del Caribe, pues de 600 000 inmigrantes admitidos en la última década, 163 000 procedían de Asia, 232 000 del Caribe y 58 000 de África; el resto lo constituyeron extranjeros de países europeos, principalmente. A los asiáticos se les incluye, por regla general, en la industria textil, mecánica, eléctrica y química; los proce-

dentes del Caribe encuentran ocupación en la industria mecánica ligera, la de elaboración de alimentos y en las categorías bajas de la industria química; en los transportes, la industria del calzado y la fabricación de vestidos; muy pocos son empleados en la agricultura.

Finalmente, por lo que hace a la actitud de los empleadores, ésta ha sido francamente integracionista, tanto de los trabajadores como de sus familiares; las recomendaciones en este sentido son muy amplias y variadas. Igualmente, en los sindicatos, estos inmigrantes han sido admitidos libremente como miembros y, asimismo, se les ha integrado a la vida profesional. En la actualidad se busca que el mayor número de empresas individuales adopten actitudes inteligentes, a través de una política de relaciones raciales, comunicaciones internas y nombramiento de delegados sindicales de color, lo cual ha traído —como expresa el autor— oportunidades de ascenso y satisfacción de empleo para los inmigrantes.

Puede colegirse de este somero análisis, que el estudio en cierra cuestiones de mucha importancia que podrían ser de aplicación, en cierta medida, para lograr la mejoría, en nuestro caso, de trabajadores mexicanos que marchan al extranjero a prestar servicios.—Santiago BARAJAS M. DE OCA.

ETALA, Juan José. *La seguridad social y el Derecho*, "Derecho del Trabajo", Edit. La Ley, año xxx, núm. 7, julio de 1970, pp. 438-446. Buenos Aires, Argentina.

En este estudio se nos presenta, sin desconocer la indestructible y necesaria unidad del Derecho, un tema de gran actualidad como lo es el Derecho de la seguridad social, considerado como una rama o disciplina autónoma, tanto por ser un Derecho especial como por su ámbito de aplicación personal y por su fundamento en la responsabilidad social derivada del principio de la solidad social, por lo que debe merecer un estudio distinto al del Derecho del trabajo, no sólo en la didáctica sino también en la dogmática y sistemática jurídica.

Inicia su artículo indicando que la seguridad social es una regulación jurídica de los medios o instrumentos utilizados para el amparo del hombre contra las contingencias sociales, y que dentro de la actual sistemática del Derecho, a pesar de las dificultades de clasificación, pues al lado del Derecho público y del privado, se ha configurado una nueva rama denominada Derecho social, surgida como reacción ante la concepción individualista del Derecho, la cual cada día cobra mayor amplitud e importancia; el Derecho de la seguridad social, entendido como disciplina autónoma, podría ubicarse dentro de esta nueva rama.

Ahora bien, es necesario indicar las notas características que dan autonomía al Derecho de la seguridad social frente al Derecho del trabajo, frente al Derecho económico y su relación con el Derecho social; por tal motivo el autor hace un minucioso análisis de tales cuestiones.

Respecto del Derecho del trabajo, si bien se explica que en un principio aparecieron unidos, en la actualidad ya no pueden ser confundidos por las personas que se protegen —pues en el Derecho de la seguridad social su ám-

bito de aplicación personal es más amplio, ya que comprende a todo individuo, y su objeto es ampararlo contra las contingencias sociales, a efectos de compensarle la disminución o pérdida de remuneraciones o ingresos, así como también compensarle la carga económica suplementaria eventual, que pueden aquéllos producirle—; además, tienen características propias las prestaciones o beneficios de la seguridad social que las distinguen del salario. En cambio, en el Derecho laboral sólo son sujetos los trabajadores que prestan su servicio en forma subordinada, y no los que lo prestan en forma autónoma, ni los que no han empezado a trabajar o dejado de hacerlo; el objeto también es distinto, pues en el Derecho del trabajo se ampara y protege a los trabajadores en relación de dependencia con respecto al empleador a lo largo de la relación laboral y en la defensa de sus intereses profesionales.

Cuando un trabajador sufre una contingencia social durante el periodo en que no puede prestar su servicio, la remuneración que recibe no puede considerarse como salario, sino como prestaciones de seguridad social, aunque las abone el patrono. Si bien la observación es correcta, en el trabajo encontramos que no distingue en puridad entre previsión social y seguridad social.

No puede confundirse tampoco al Derecho de la seguridad social con el Derecho económico —como ha sostenido De Ferrari, pues nos indica que aquél responde a principios propios que no pueden ser confundidos con los del Derecho económico en general—, aunque la aplicación de las normas produzca influencia de importancia en el orden económico y a la inversa; el Derecho económico abarca aspectos generales de la economía, los cuales penetran en todas las ramas jurídicas y esferas de la actividad humana.

La seguridad social no es un fenómeno económico en sí, sino que produce efectos económicos, de la misma forma que los produce el Derecho el trabajo con una política de salarios o el Derecho civil al establecer un determinado régimen sucesorio. Además, un progreso del Derecho económico —nos indica— que lleva a la prosperidad a un país podría hacer innecesario el régimen de seguridad social, propio de épocas o de países en donde existe escasez; el autor cita, para dar fuerza a su afirmación, las expresiones de Dupeyroux en el sentido de que, cuando más necesario es un sistema de seguridad social (países pobres), es más difícil establecerlo, y cuando es fácil, su utilidad es menor (países ricos).

Por último, en relación que guardan seguridad social y Derecho social, destaca y critica a los autores que sólo consideran como partes del Derecho social al Derecho laboral y al de la seguridad social, pues —como acertadamente indica— aquél tiene un contenido mucho más amplio. Sin embargo, de su explicación se desprende que no ha precisado plenamente la idea de Derecho social, pues en ocasiones lo confunde con el fenómeno de la socialización del Derecho.

Se puede considerar que este artículo, a pesar de su brevedad, contiene una importante aportación para la configuración de la seguridad social dentro de la esfera jurídica.—Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

FISHER, Paul. *Pensiones mínimas de vejez. Su adecuación a los gastos del consumo, a las prestaciones de asistencia pública y a las normas de pobreza*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 82, núm. 1, julio, 1970. Ginebra, Suiza.

El estudio está inspirado en la resolución adoptada en la XLVIII asamblea de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Ginebra el año de 1964, respecto a las medidas fundamentales de seguridad social. Comprende siete capítulos, referidos, el primero, a la elección de las pensiones mínimas de vejez; el segundo, a la elección que se hizo de diecisiete países, respecto a obtener de sus regímenes de seguridad social una muestra representativa, entre los cuales quedó comprendido México; el tercero se refiere a la adecuación de las pensiones mínimas de vejez; el cuarto, a las pensiones mínimas y gastos del consumo de las personas de edad; el quinto trata de las pensiones mínimas, asistencia pública y otros patrones de subsistencia; el sexto se contrae a los niveles de ingresos establecidos por la legislación, y el séptimo contiene las normas de pobreza y las conclusiones.

Respecto a la primera parte, dice el autor que muchos sistemas de seguridad social establecen prestaciones mínimas para las pensiones de vejez que no pueden rebajarse; otros siguen el sistema Mismarck que atribuye gran importancia a la equidad individual, y los que más recientemente se han establecido exigen ciertas condiciones de calificación, como son la edad y la salida del mercado de empleo. Un grupo final ha fijado las pensiones mínimas de vejez como medio de redistribución.

Entre los países cuyos sistemas de seguridad social han sido seleccionados para el estudio, su distribución la hace en tres grupos: los de economías de mercado, como el Reino Unido, Suecia e Israel; aquellos en vías de desarrollo, como México, Chile, Turquía, y Filipinas, y los ya desarrollados, entre los que cuentan Bélgica, Bulgaria, Checoslovaquia, Estados Unidos, Italia y Japón. Considera que el caso de México es típico de la pensión mínima establecida por la legislación de acuerdo con "el número de retribuciones devengadas", como las llama el autor (semanas de cotización, diríamos en nuestro lenguaje jurídico), en tanto que en Austria, Francia, Suiza y Yugoslavia se han fijado "niveles oficiales de vida mínimos garantizados", y en Israel y el Reino Unido se conceden pensiones suplementarias.

El análisis, necesariamente limitado, de las razones legislativas revela tres tendencias en la adecuación de las pensiones mínimas de vejez. En algunos casos se ha pretendido garantizar a los asegurados un nivel mínimo de vida; en otros, la pensión guarda cierta relación con las ganancias salariales de la población activa, y en el tercero, la pensión mínima se determina por consideraciones actuariales respecto de la cantidad mínima que puede sostener la escala de contribuciones. Desde luego que cualquiera de estos sistemas se apoya en el hecho de que las pensiones mínimas de vejez no pueden descender a límites inaceptables; es decir, existe ya un convenio internacional (el número 102) en el que se han fijado cierto número de normas para la determinación del tope mínimo.

En cuanto a la comparación de las pensiones mínimas con los gastos del consumo de las personas de edad, también se plantean tres problemas. Hay

países, como Austria y Yugoslavia, en los que no existe, propiamente hablando, una pensión mínima, sino niveles mínimos de ingresos garantizados; en otros se han concedido pensiones suplementarias sujetas a examen; pero el problema más grave lo plantea el Japón, pues ahí se utilizaba una prestación mínima de vejez hipotética. Los límites están representados, en un extremo, por una economía de planificación centralizada que, aparte el ahorro privado, no prevé ningún otro medio para mantener los ingresos de la persona jubilada; en el otro extremo, por dos economías típicas de mercado, que consideran las pensiones de seguridad social como una ayuda básica que ha de complementarse con ahorros privados, pensiones suplementarias de empresas o contratos privados de seguros.

El común denominador que encuentra el autor del trabajo que se comenta, es que todos los países analizados, además de sus programas de seguridad social, cuentan con programas muy completos de asistencia pública sujeta a examen de recursos, ingresos o necesidades. Estos suplementos de protección social suelen contar con fondos del presupuesto nacional y, en algunos casos, las instituciones de seguridad social actúan como oficina de pagos.

En cuanto a los niveles de ingresos establecidos por las leyes de seguridad social, unos representan "ingresos garantizados", o sea un tope mínimo que, de no alcanzar con la pensión mínima, se complementaría con una cantidad adicional derivada de un examen de recursos o necesidades, como ocurre en Suiza; o bien con una condición de calificación, esto es, un límite que no debe sobrepasarse para tener derecho a los suplementos de la pensión que cubren parcialmente la diferencia, como acontece en Francia. De aquí la necesidad de relacionar las pensiones mínimas con las normas de pobreza que, según el autor, representan el punto de vista de una sociedad en un momento histórico determinado y en una fase particular de desarrollo económico, sobre la magnitud y composición de las necesidades de las personas y sobre los fondos que se requieren para satisfacerlas: "El hecho de que tales normas sean únicas, despierta algunas dudas respecto a la posibilidad de establecer comparaciones a nivel internacional y crea además una variedad confusa de normas."

Termina el trabajo señalando como conclusiones: que las pensiones mínimas de vejez son pagaderas a las personas que, aunque plenamente calificadas (por edad y jubilación) para beneficiarse de las prestaciones respectivas, recibirían una pensión insignificante si se les aplicase la fórmula de prestación con base en los pocos años de empleo acumulados, del reducido número de cotizaciones, de los bajos salarios asegurados, etcétera; que la pensión mínima por regla general es insuficiente, pues las pensiones mínimas representan el límite inferior del régimen de pensiones, proporcionan ingresos mínimos a los asegurados más pobres, pero no hacen desaparecer la pobreza, únicamente la tornan más tolerable. Y en vista de que las pensiones mínimas no proporcionan, por lo general, ingresos suficientes para asegurar un nivel de vida aceptable a la persona jubilada, las únicas soluciones que quedan, son, o aumentar la pensión mínima, utilizando el sistema de impuestos para recuperar el dinero entregado, o cubrir las diferencias con pagos sujetos a examen de recursos.—Santiago BARAJAS M. DE OCA.

LANDY, E. A. *Influencia de las normas internacionales del trabajo: Posibilidades y realizaciones*, "Revista Internacional del Trabajo", OIT, vol. 81, núm. 6, junio 1970, pp. 629-684. Ginebra, Suiza.

A más de cincuenta años de distancia cobra capital importancia hacer el balance de las actividades, desarrollo e influencia que ha ejercido la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el Derecho internacional del trabajo, mereciendo destacarse cómo ha sido posible que por medio de convenios y recomendaciones haya ejercido una influencia permanente en la legislación social de todos y cada uno de sus ciento veintiún miembros.

Quizás en ningún otro trabajo como el que nos ocupa se haya estudiado con gran actualidad y profundidad la influencia de las normas internacionales de trabajo, destacando su posición de vanguardia que tienen para defender los derechos humanos, entre los cuales figuran algunos derechos fundamentales, como la supresión del trabajo forzoso, la libertad sindical y la no discriminación. Esas libertades han sido enunciadas en muchos convenios internacionales del trabajo ampliamente ratificados.

Nos indica el autor que desde el inicio de la OIT, en 1919, se decidió no limitar las funciones de la Conferencia Internacional del Trabajo a la aprobación de resoluciones vagas y bien intencionadas, sino darle la capacidad de crear instrumentos internacionales en forma de convenios y ratificaciones. El mismo deseo de eficacia sirvió de base a las obligaciones fundamentales que tienen los gobiernos de someter estos instrumentos a las autoridades nacionales competentes y de informar acerca de su ejecución, así como a la posibilidad de presentar reclamaciones y quejas oficiales respecto de la falta de cumplimiento de un convenio ratificado.

El establecimiento, en 1926, de un mecanismo de la OIT, para controlar sistemáticamente la aplicación de los convenios ratificados constituyó otro paso importante en la misma dirección, y con el deseo de lograr resultados concretos se llegó a ampliar, en 1946, las obligaciones de informar con respecto a los convenios no ratificados y a las recomendaciones.

Pero ¿en qué medida han cumplido los convenios y las recomendaciones los fines para los que fueron concebidos y adoptados?, ¿es posible medir el grado efectivo de su influencia? Para contestar estas preguntas —señala el autor— sería imposible recoger en estadísticas los resultados concretos (por lo que recurre al muestreo de pruebas concretas). Aun cuando el número total de ratificaciones excede ahora de tres mil seiscientas, ese criterio puramente formal no se debe tener en cuenta como indicador de la influencia, pues, por una parte, no comprende los convenios ratificados que no han producido todavía resultados, y por otra, aquellos que a pesar de la no ratificación han producido un efecto evidente.

El estudio está dirigido, por lo tanto, a examinar las diversas formas en que las normas pueden ejercer su influencia, y se basa, en primer lugar, en la distinción entre los instrumentos que tienen fuerza obligatoria y los que no la tienen. Bajo el epígrafe de "Las normas no ratificadas" se examinan cambios en la ley o en las prácticas nacionales a fin de preparar el terreno para la ratificación. Respecto de la influencia general después de la ratificación, la que es objeto de especial interés por parte de la OIT, y en la que

se puede notar realmente la influencia de las normas internacionales del trabajo, puede percibirse tanto cuando los países preparan o revisan su legislación e incorporan los convenios como en algunos fallos de sus tribunales en los que se han aplicado los convenios ratificados.

Los convenios recién ratificados pueden también dejar su huella en el Derecho y en las prácticas nacionales cuando sus normas pasan automáticamente a formar parte de la ley de la nación; esto puede ocurrir bien por disposición de la propia Constitución o bien porque la ley que autoriza la ratificación introduce las disposiciones en el Derecho interno.

Considera que la OIT realiza una labor de pionero en la esfera internacional, creando órganos que efectuarán el control del cumplimiento de los convenios adoptados por los Estados miembros, y su incorporación al Derecho y a las prácticas nacionales, a veces por medio de la insistencia *motu proprio* de la OIT, de la necesidad de tomar medidas con respecto a los instrumentos, o bien, el cumplimiento puede ser invocado por organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores del país miembro para hacer una reclamación, en forma de queja, ante la Organización Internacional del Trabajo.

Destaca el autor que reviste especial importancia la influencia de las normas de trabajo en Estados federales a pesar de los obstáculos que se presentan por la descentralización, pues constituyen un factor importante para la armonización de las condiciones de trabajo.

Además del aspecto normativo que se ha incrementado, también destaca el aumento de la asistencia técnica directa a los gobiernos, la cual, en forma constante, se viene dando desde 1939, principalmente, y cuyo principal objetivo es el de que en las actividades prácticas se saque el máximo partido de la disponibilidad de las normas.

Sobresale en el estudio el papel que pueden desempeñar las normas de la OIT, en la consecución de un adecuado equilibrio entre el progreso social y el progreso económico.

Así se demuestra que los convenios y recomendaciones de la OIT tienen un considerable interés práctico y una influencia visible en la adopción de decisiones nacionales, lo que influirá en la mayor consistencia y perfeccionamiento del Derecho internacional del trabajo, lo cual redundará, en última instancia, en beneficio de todos sus países miembros.—Urbano FARIAS HERÁNDEZ.

LOYO, Gilberto. *La administración pública, el trabajo y el desarrollo económico*. "Revista Mexicana del Trabajo", núms. 1-2, enero-junio, 1971, pp. 57-88. México, D. F.

El maestro Loyo enfoca su estudio de la administración pública no al caso específico de México, sino de todos los países subdesarrollados, en los que considera que el Estado debe dirigir y encauzar los procesos económicos y sociales de conformidad con las metas nacionales, estimulando y complementando la actividad de los sectores privados, coordinando su acción mediante planes y programas, al mismo tiempo con los del sector público, para el conveniente aprovechamiento de los recursos humanos, naturales, tecnológicos, económicos e institucionales.

Cree que las reformas administrativas de un país en vías de desarrollo deben generar acciones jerarquizadas, formulando y aplicando medidas para la correcta utilización de los recursos disponibles a fin de procurar el mayor ahorro de los mismos, porque ello permitirá a la administración pública atender mejor algunas necesidades populares. Mediante estas reformas podrán generarse efectos equivalentes a aumento de ingresos para impulsar el desarrollo económico y acelerar el desarrollo social por medio de nuevas condiciones para fortalecer el mercado interno, dar mayor ocupación y aumentar las posibilidades de inversión.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en nuestro país, permitió nuestro desarrollo económico al encauzar una política social susceptible de adaptaciones y reformas. La nueva Ley recoge los cambios que se han operado en estos últimos 40 años y ha buscado la mayor satisfacción de las necesidades populares. México, en esta forma, está buscando soluciones adaptadas a la realidad.

Pero un país en desarrollo requiere no sólo de reformas legislativas, sino de permanente vigilancia a los cambios técnicos y acelerados que prohíjen el proceso de industrialización. Es necesario elevar los niveles de capacitación y adiestramiento de técnicos, de profesionales y de trabajadores con varios grados de calificación; también ha de procurarse el aumento y mejoría de la producción agropecuaria; el crecimiento y diversificación de la producción industrial; la limitación de las importaciones no indispensables; el estímulo a las exportaciones, y sobre todo —insiste el autor—, en el fortalecimiento de la voluntad de decisión y de acción para salir adelante en el período de transición.

Habla, después, de los cambios en las realidades económicas y sociales a través de las doctrinas económicas y examina conceptos de Bodin, Adam Smith, Marx y Myrdal sobre el trabajo humano, expresando que la reducida eficiencia de la mano de obra está relacionada en muchas formas con los bajos niveles de vida. En las economías modernas —agrega— el concepto "trabajo" no puede ser aislado de los elementos mecánicos que se utilizan en su ejecución; las sociedades industriales tienen elevados niveles de ocupación y la eficiencia del factor trabajo está en función de la capacidad técnica de elevada complejidad que se ponga a su disposición. Pero en las economías en proceso de desarrollo, por el contrario, es regla el excedente de mano de obra, y la baja calificación de las masas trabajadoras se traduce en costos elevados y bajos salarios, por lo que la calificación masiva de la mano de obra requiere grandes esfuerzos de gobiernos y empresarios.

Aborda enseguida los problemas del desarrollo y el subempleo en América Latina y en México, al igual que el de las grandes concentraciones humanas en un número limitado de ciudades, concluyendo: a) Que la subocupación y la desocupación en México son muy elevadas en relación al total de fuerza de trabajo; b) Que el nivel de cumplimiento de los salarios mínimos no se cumple en un 40%; c) Que resulta urgente un esfuerzo de alcance nacional para capacitar mano de obra; d) Que es necesario tecnificar en grado y formas razonables el campo mexicano para elevar la productividad y el nivel de vida de los campesinos; e) Que es urgente también la descentralización de la industria; f) Que es necesario ampliar y mejorar la vigilancia de salarios, y g) Que debe organizarse a los trabajadores rurales para utilizar su

esfuerzo físico en la construcción de escuelas, caminos y habitaciones, mediante programas de desarrollo de la comunidad, contando con asistencia técnica y ayuda oficial.—Santiago BARAJAS M. DE OCA.

MARTENS, Klaus y CHIARELLI, Carlos A. G. *El derecho contractual colectivo en la República Federal alemana*, "Derecho del Trabajo", Edit. "La Ley", año xxx, núms. 2 y 10, febrero y octubre de 1970, pp. 65-72 y 625-630. Buenos Aires, Argentina.

En estos importantes artículos sobre el "derecho contractual colectivo en Alemania", se nos presentan, a grandes rasgos, las principales características de esta parte del Derecho laboral, destacando la autonomía colectiva contractual, que deriva de la libertad de sindicalización concedida a las partes sociales para establecer condiciones de trabajo de acuerdo con reglas propias y que tanta influencia ha ejercido en la dinámica y expansión del Derecho del trabajo de diversos países.

Se inicia con una breve explicación del desenvolvimiento histórico y del significado económico de la contratación colectiva. Señala que a pesar de que el primer decreto sobre contratos colectivos (Comisiones Internas de Operarios y Empleados) es de 23 de diciembre de 1918, los primeros contratos colectivos se remontan a 1873, el de los gráficos y a 1899 el de la construcción civil, y que en 1906 llegaban a cerca de tres o cuatro mil y en 1913 existían trece mil contratos colectivos para aproximadamente doscientas mil empresas con dos millones de empleados, por lo que su influencia e importancia, desde hace muchos años, es innegable.

En esta época el contrato colectivo era considerado como un acuerdo jurídicamente obligatorio en el cual las partes se comprometían, en cuanto a las condiciones de trabajo estipuladas, a aplicarlas en las relaciones de trabajo entre los asociados; las excepciones expresas, como también las cláusulas que contenían condiciones de trabajo menos favorables, eran admisibles y jurídicamente eficaces; era admitida la colocación; al final del texto existían reglas determinantes del deber de paz (*Friedenspflicht*), con la obligación de abstenerse de todo aquello que pudiera actuar como estimulante para un conflicto laboral, y también se reconocía la extensión del efecto inmediato y espontáneo del contrato colectivo respecto de operarios y empleadores no vinculados sindicalmente.

En contra de este sistema el régimen nacional-socialista destruyó la autonomía y la autoridad del mecanismo autorreglamentario que, con características propias, se había formado, e impuso los decretos salariales; los sindicatos obreros y las asociaciones patronales fueron anuladas y la autonomía de las entidades clasistas fue substituida por normas estatales coactivas, sobre todo con el decreto sobre estipulación salarial del 25 de junio de 1938.

A la eliminación del régimen nacional-socialista los contratos colectivos fueron nuevamente permitidos, como fruto del esquema democrático, aunque no produjeron sus efectos íntegramente por la situación crítica de la posguerra. Una nueva reglamentación legal fue introducida: la ley sobre contratos colectivos, elaborada por el Consejo Económico de las zonas económicas ocupadas por los aliados, el 9 de abril de 1949.

Señala que a pesar de que la Ley Básica de Alemania Occidental, a diferencia de la de Weimar, no contiene garantías expresas y formales de la contratación colectiva, no obstante ello, al reconocerse la libertad de coalición, conlleva con ella la protección jurídico-constitucional del núcleo de actividad sindical, que viene a ser la citada contratación colectiva.

En la Alemania Oriental, en su Código Laboral, del 12 de abril de 1961, también se reconoce a los contratos colectivos, señalándose en el artículo 69, inciso II, que:

“Los contratos colectivos de trabajo-modelo contienen, respetando las determinaciones fundamentales de la ley, las condiciones de trabajo y salario, en el ámbito de una economía popular y son válidas para grupos de personas o distintas regiones.

Indica que a pesar de ello no existe un legítimo sistema de contratación colectiva, pues no se admite la libre organización de clases, ni, como consecuencia, el acuerdo autónomo e independiente, sino que los sindicatos son “escuelas de socialismo” donde movilizan totalmente a la clase laboral para la ejecución integral de planes económicos con la finalidad de mejorar y progresar.

Así, se debe concluir que el sistema de contratación colectiva es indispensable dentro de la organización democrática, pues su inexistencia lleva a la dictadura patronal o al derecho coactivo estatal; que los sindicatos libres son un obstáculo para la estructuración de un poder despótico o totalitario; y que la libertad de contratación colectiva presupone la de las fuerzas participantes.

Nos señala que varios puntos fundamentales deben ser enfocados al estudiar el sistema general de contratación colectiva: primero, que la libertad contractual individual se anula por sí sola si partes económicamente desiguales hicieran uso de ella, pues solamente a través de la asociación podrán los trabajadores conseguir un peso de presión que sea igual a la de los empleadores, y así, la inexistente libertad económica de los trabajadores individualmente considerados será compensada mediante el poder y el significado de la asociación; en segundo lugar, que el contrato colectivo trata de excluir, durante su validez, cualquier actitud de conflicto laboral; y, por último, que se debe entender que el derecho del contrato colectivo es, no solamente tuitivo, sino al mismo tiempo, derecho de ordenación y también de planificación.

Por último, estudia la situación jurídica actual de la contratación colectiva, comenzando por indicar la capacidad de contratación, en la cual las partes son los sindicatos obreros, los empleadores aislados, así como las asociaciones de empresarios; junto a ellos, también las federaciones sindicales, sean de obreros o de patronos, ajustan pactos en nombre propio o en el de las organizaciones afiliadas. La organización sindical debe ejercer la defensa de los intereses de sus asociados, manteniendo independencia ante la parte opuesta, de la cual no debe sufrir ni influencia ni presión, y debe estar preparada para un conflicto laboral como *ultima ratio*.

Es claro que la capacidad tarifaria se extiende solamente al área donde el propio sindicato actúa; sobrepasando la misma no tiene eficacia jurídica lo pactado. A pesar de ello, en la práctica han surgido verdaderas “concurrentes”

cias tarifarias”, esto es, cuando varios contratos colectivos son aplicables en un momento dado respecto de las mismas relaciones laborales, lo cual es válido sólo en caso de un supercontrato colectivo (*Manteltarifvertrag*), que regula todas las condiciones de trabajo y de un contrato colectivo simple (que estipula sólo las condiciones salariales). En este supuesto, en caso de conflicto o contradicción, impera el segundo, por ser el que se ajusta mejor a la situación fáctica; sólo en caso contrario el contrato colectivo vale respecto del miembro de la unión profesional que celebró el pacto colectivo. En caso de que el trabajador perteneciera a varios sindicatos y, por consiguiente, estuviera vinculado a varios contratos colectivos, se deben aplicar varios criterios para saber cuál contrato colectivo se le aplica, es decir, cuál es el más adecuado, y sólo excepcionalmente se aplican diferentes contratos colectivos para regir un único ámbito empresarial.

El contrato colectivo tiene el inconveniente de que establece su vínculo no en función de la empresa a la que sirve, sino de la propia persona, por lo que el sucesor del patrono estará vinculado al pacto laboral sólo cuando el mismo es asociado sindical.

Indica la problemática del contenido normativo, y enfoca aspectos relativos al núcleo obligacional y a la declaración de eficacia general del reglamento colectivo. Así, aunque en forma sintética, se nos presenta con sencillez una explicación de lo que ha sido y es el derecho de la contratación colectiva en la Alemania Occidental.—Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

RAMÍREZ BOSCO, Luis. *La participación de los trabajadores en la empresa y la ley peruana de industrias*, “Derecho del Trabajo”, Edit. “La Ley”, año XXXI, núm. 4, abril de 1971, pp. 209-218. Buenos Aires, Argentina.

La nueva ley peruana, denominada Ley General de Industrias —dictada el 30 de julio de 1970— ha sido objeto de nuevos estudios y especial interés por los estudiosos de la materia, sobre todo porque viene a reactualizar el tema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y en la administración de las mismas, objeto del cual se ocupa el trabajo que estamos reseñando.

El autor del artículo trata de destacar el contenido de la citada ley, que parte de principios socio-económicos, lo cual está en contra de la técnica jurídica —según nos indica—, pues en el texto de la ley se señala, en el primer artículo:

Declararse de preferente interés nacional el desarrollo industrial permanente y autosostenido, primordial para el desarrollo socio-económico permanente del país y esencial para garantizar su efectiva independencia económica.

Con lo cual se demuestra que el programa que representa dicho ordenamiento jurídico es un clarísimo modelo de economía nacionalizada y planificada. Así es como se da un tratamiento especial a la participación de los trabajadores en el ámbito del empresario.

Tanto la participación en las ganancias como en la gestión de la empresa, se han concebido dentro de la estructura general de la ley como estímulos

para alcanzar un desarrollo social y autosostenido; nosotros diríamos que, además, dicho desarrollo no se va a alcanzar a costa del factor trabajo, lo cual ha sido criticado desde hace bastante tiempo, sino dándole la parte de la riqueza social que él también ha generado, quizás en forma principal, situación con la que no está muy de acuerdo el autor del artículo, pues califica a la ley peruana de un crudo materialismo y falta de contenido social.

No es válido el argumento y la crítica que hace a la participación de los trabajadores en las utilidades en el Perú diciendo que es un instrumento, en ocasiones demagógico, que ha perdido importancia en relación con la gestión de la empresa por los mismos, pues ambas instituciones son comprendidas y reguladas en forma avanzada en la ley peruana, llegando incluso, en el Título VIII de dicho ordenamiento, a organizar a los trabajadores de una empresa en una "comunidad industrial" para hacerlos no sólo coadministradores, sino verdaderos copropietarios. No se pueden limitar las aspiraciones de un derecho del trabajo a solamente elevar al trabajador como ser humano, sin hacerlo copartícipe tanto en la producción como en la distribución de la riqueza social, como pretende el autor del artículo, para quien sólo debe buscarse que el factor trabajo tenga mayor responsabilidad dentro del ámbito de la empresa.

Dentro de una concepción de la empresa que nos recuerda a la que se sostenía en el siglo pasado, juzga inconveniente que los trabajadores adquieran capital de las empresas, al aplicar y reinvertir parte de las utilidades que obtienen en la misma, a fin de que ellos, organizados en una "comunidad industrial", se hagan dueños del 50% del capital accionario. No se puede considerar a tal procedimiento como una confiscación al capitalista —como pretende el autor—, ya que a él no se le quita sin causa legal y en forma arbitraria lo que le pertenece, sino que de las utilidades que se generan por los dos factores, la parte que le corresponde al trabajo organizado dentro de la empresa, se le dan facilidades para obtener acciones, y así, adquirir parte del capital social de la unidad económica de producción de la cual forma parte, de la misma forma que a los accionistas capitalistas se les permite la reinversión. Así, el experimento peruano viene a ser, en la realidad, un sistema singular que hace que la participación capitalizable de las ganancias se conciba como el medio más idóneo para instrumentar la participación en la administración, aun en contra de lo que se ha señalado en la teoría.

Quizás la única objeción del autor que se debe tomar muy en cuenta, es la incoherencia señalada de que en la ley se dispone una intervención pequeña, en la administración de la empresa, a los trabajadores, y no una que esté más acorde con la situación de los mismos como dueños de la mitad de la empresa.

Respecto de sus demás observaciones, es cierto que hace falta que los trabajadores gestores en la administración de las empresas necesitan preparación para realizar eficientemente dicha actividad, pero debe verse esto como una situación transitoria superable y no como un obstáculo infranqueable.

Es muy difícil que por medio de convenios entre los dos factores de la producción, haciéndose recíprocas concesiones, se llegue a la cogestión en la administración de las empresas —como propone el autor del artículo—, sobre todo porque, salvo raras excepciones, en los países latinoamericanos la influencia del sector obrero se encuentra mermada y dispersa; en cambio los empresarios están organizados y tienen una influencia poderosa, en oca-

siones decisiva. De ahí el porqué el intervencionismo de Estado sea un fenómeno jurídico que se fomenta, a fin de que sirva de balanceador en el progreso económico-social de dichos países.

Es lamentable que la ley peruana haya sido analizada por este autor desde un punto de vista civilista y conservador y no destacando la importancia que indudablemente tiene, pese a los errores que se le pudieran encontrar, en el futuro desarrollo del Derecho latinoamericano del trabajo.—Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

WARRINER, Doreen. *Problemas de la migración del campo a la ciudad: Sugerencias para la investigación*. "Revista Internacional del Trabajo", OIT., vol. 81, núm. 5, mayo de 1970, pp. 499-510. Ginebra, Suiza.

Una de las cuestiones más complejas y delicadas con que ha de enfrentarse quien se interese en el desarrollo del movimiento obrero y los fenómenos que originan la expansión e importancia del Derecho laboral, es el éxodo de campesinos hacia las ciudades, sobre todo en los países en vías de desarrollo, pues si bien en algunos aspectos es conveniente porque coadyuva a la industrialización acelerada de un país y salir del subdesarrollo, no deja, sin embargo, de presentar problemas si no se evalúa convenientemente su magnitud, pues puede producir desempleo o subempleo.

En este interesante estudio, con gran profundidad se abordan las causas y los fenómenos a que ha dado lugar, señalándose que la diferencia esencial entre lo que puede llamarse la "emigración normal del campo" y el "éxodo a la ciudad", es que mientras la primera propone elevar los salarios rurales al nivel de los salarios urbanos, el segundo tiende a reducir los salarios urbanos al nivel de los rurales.

No se debe abusar de la utilización del concepto de mano de obra excedente para indicar cuándo hay emigración y cuándo éxodo, pues es un criterio exageradamente impreciso y, además, los métodos para llegar a ella son generalmente deficientes y parciales.

Sobre lo que sí se necesita poner interés y estudiar para poder evaluar la superpoblación agrícola es en relación con la disponibilidad de las tierras, y su solución es asignar más recursos a la agricultura para elevar la producción y la ocupación de la mano de obra, superando así los obstáculos que impiden mejorar la utilización de las tierras, para así poder ofrecer un elevado potencial de empleo. Para ello son necesarias investigaciones efectivas; sobre el tema cabe mencionar las destinadas a sistemas de riego y de avenamiento, al reasentamiento, a las medidas para mejorar los servicios de transportes y de comercialización y a la expansión de las industrias de aprovisionamiento agrícola.

Para tratar de solucionar el desempleo rural se podría movilizar a campesinos para el saneamiento de las tierras, la construcción de canales y de conductos de avenamiento, bancales, trabajos de repoblación forestal y en otras obras planificadas.

¹ También en este aspecto, se recomienda la lectura del artículo: Roussel, Louis. *El éxodo rural de los jóvenes en los países en vías de desarrollo: Reflexiones metodológicas*. "Revista Internacional del Trabajo" O.I.T., vol. 81 núm. 3, marzo de 1970, p. 263-281. Ginebra Suiza.

Es muy importante el estudio que reseñamos, pues el análisis del empleo agrícola y la forma de evitar el éxodo rural a la ciudad, que redundan en perjuicio de los trabajadores urbanos y la forma de solucionar tales problemas, no son objeto sólo de economistas, sino, actualmente, también de juristas juslaboralistas.—Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

VARIOS

CONZÁLEZ AGUAYO, Leopoldo. *Chile: el inicio de la revolución*. "Revista Mexicana de Ciencia Política", año xvi, núm. 63, enero-marzo, 1971, pp. 87-98. México, D. F.

En este artículo se describe el proceso que llevó al poder a la Unión Popular en Chile, y se destaca que el Partido Socialista y el Comunista —que forman parte de la Unión Popular— son los únicos partidos marxistas en América Latina que cuentan con una verdadera base obrera.

Entre los más graves problemas internos del país destaca la situación agraria, ya que la propiedad del 73.2% de la superficie cultivada de Chile se encuentra en manos de un 2.2% de la población de esa nación. Además, la producción agrícola no pasa del 12% del PNB, en tanto que casi la mitad de la fuerza productiva del país trabaja en el agro.

Resume el autor el programa del presidente Allende en la forma siguiente: a) "Reforzar y preservar los derechos democráticos y las conquistas de los trabajadores"; b) Instaurar un nuevo sistema económico en el que el pueblo sea el real detentador del poder; c) Luchar contra el subdesarrollo y la dependencia externa, y d) Efectuar una verdadera reforma fiscal.

Interesante es el análisis que hace de la situación internacional de Chile, donde el problema principal estriba en las relaciones con los Estados Unidos de Norteamérica, quien puede presionar, económicamente, a través de los organismos internacionales, o tratando de influir en el ejército chileno. Sin embargo, sobre los dos primeros aspectos difícilmente podría tener éxito, ya que sólo una quinta parte de las exportaciones chilenas van a los Estados Unidos, y la OEA ha demostrado, en los últimos meses, independencia de criterio.

El autor considera que la llegada al poder en Chile de un gobierno con ideología marxista no debe sorprender, por el tradicional juego democrático de las fuerzas políticas que en ese país se ha venido efectuando.—Jorge CARPIZO.

MARTIRÉ, Eduardo. *La historia del Derecho, disciplina histórica*. "Revista del Instituto de Historia del Derecho Ricardo Levene", núm. 20, 1969, pp. 88-103. Buenos Aires, Argentina.

En este trabajo Martiré trata de encontrar una solución al problema de la naturaleza de la historia del Derecho planteándose la alternativa de si es una disciplina histórica, como la entendía Levene, o una ciencia jurídica, según la ha clasificado García Gallo.