

REVISTA DE REVISTAS

DERECHO DEL TRABAJO

819

pués de hacer un breve resumen de la actividad intelectual de Reale en el plano de la producción científica, Mantilla Pineda ubica la posición filosófica de aquel autor diciendo que no pertenece ni al idealismo, ni al empirismo, sino que para Reale el conocimiento se da en el plano ontológico, en el cual el sujeto y el objeto se relacionan y correlacionan.

Siguiendo el método fenomenológico podemos encontrar un conocimiento esencial del derecho, tal como se ofrece en la experiencia jurídica. Esta visión estática del derecho hay que complementarla con la que ofrece la intuición axiológica que permite el método crítico-histórico. Con la finalidad de conocer qué especie de conducta es la conducta jurídica, Reale lleva a cabo una fenomenología de la acción y de la conducta del hombre. La conducta tiene un carácter tridimensional. En toda acción humana se puede distinguir el hecho, el valor y la norma. El hecho que se da en el espacio y en el tiempo, realiza un valor a través de la norma.

Para Reale se dan cuatro modalidades de la conducta, que son: la religiosa, la moral, la convencional y la jurídica. A estas modalidades agrega el autor mencionado la conducta económica, pero omite la conducta política. La teoría tridimensional del derecho está dada en cierto aspecto en la consideración del derecho como hecho en el sociologismo jurídico, del derecho como norma en el positivismo jurídico y del derecho como valor en la concepción culturalista de la escuela de Baden. Para Reale la tridimensionalidad del derecho es concreta. Para ese autor el filósofo del derecho, el sociólogo y el jurista estudian el derecho en la tridimensionalidad de los elementos que lo integran, aun cuando el modo de investigación es diverso. El derecho en el plano lógico es para Reale la "vinculación bilateral atributiva de la conducta humana para la realización ordenada de los valores de convivencia". El derecho en el plano del deber ser es la exigencia de la realización de los valores.—Leandro AZUARA PÉREZ.

#### DERECHO DEL TRABAJO

BERENSTEIN, Alexander: *Derecho comparado del trabajo*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 4, diciembre de 1967, pp. 47-56. México, D. F.

El tema nos indica la utilidad que la aplicación de reglas comparativas reporta en materia de trabajo, en uno y otro sistema jurídico nacional. Se refiere, por lo tanto, al derecho comparado del trabajo. Berenstein, al igual que otros muchos juristas, y en contra de innumerables críticas sí cree en la del derecho comparado. Como él afirma, a través del mismo se pueden establecer instituciones jurídicas experimentadas ya en otros lugares, conociendo, en determinada proporción, cuáles han sido los resultados. El éxito de la recepción de una institución depende del estudio de las posibilidades efectivas que ofrece la estructura económico-social del país receptor. En opinión del autor, la influencia recíproca de las legislaciones nacionales, manifestación del derecho comparado, fomenta y facilita el progreso jurídico, a lo cual agregamos que se convierte en estupendo conducto para la comprensión entre ciudadanos de diferentes Estados y, por ende, entre estos mismos. En materia de trabajo, el derecho comparado se acrecentó ayudado por el derecho internacional que forman las convenciones, tendientes a crear un sistema común y, a

la vez, el derecho internacional del trabajo se ha creado con cierta base en el derecho comparado, según las distintas ponencias nacionales sobre las que se coordinan las conferencias internacionales.

Berenstein, refiriéndose al campo colectivo del derecho del trabajo, al advertir los cuatro sistemas distintos que aprecian a las convenciones colectivas estima que, del estudio de los mismos, se puede desprender que ningún país puede quedarse sin la ley y sin la convención colectiva, de manera que la primera, fijando un mínimo, beneficia a los trabajadores que escapan a las convenciones y, en segundo lugar, quedan éstas protegidas legalmente contra posibles futuras denuncias. Por otra parte, se abre al investigador comparatista el campo del arbitraje y de los órganos arbitrales en cada país según la regulación de la convención colectiva y la fuerza de ésta. El estudio comparado del derecho del trabajo se facilita y se ha realizado en los Congresos Internacionales de Derecho Social o del Derecho del Trabajo, ante los que nacionales relatan y exponen los sistemas de sus países, los problemas y las soluciones.

El artículo no presenta ninguna nueva aportación, sin embargo, manifiesta la valoración y utilidad del a menudo olvidado y quizá hasta despreciado derecho comparado. Se exalta también la importancia del derecho comparado del trabajo por la base sociológica que este último presenta y por la importancia universal y general que sustenta.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo. *La antigüedad en el trabajo: su naturaleza. Efectos y alcances*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 2, junio de 1968, pp. 133-177. México, D. F.

El licenciado Graham, destacado funcionario de la Secretaría del Trabajo, aborda en su interesante artículo el tema de la estabilidad del trabajador en el empleo desde el punto de vista de la antigüedad, analizando la naturaleza de la primera y la justificación de la indemnización que por tal concepto se otorga. Señala que la antigüedad, aunque no reporta beneficios inmediatos, sí genera los relativos a la preferencia de unos servicios sobre otros trabajadores, al aumento del periodo de vacaciones, etcétera, adquiriendo mayor importancia en tanto la misma determina la fecha en que se produce la jubilación, o bien en cuanto a la ruptura de la relación de trabajo. Sobre la razón que fundamenta la indemnización, ésta queda todavía en discusión. El autor se refiere a cada uno de los criterios que pretenden justificar tal indemnización, y sin aceptar en concreto alguno de ellos opina que ella se debe al desgaste físico que se presenta en el trabajador; por nuestra parte, entendemos que, efectivamente, este desgaste debe ser tomado en consideración, pero la justificación puede fincarse también en la teoría de que la fidelidad del trabajador con la empresa debe ser compensada, no como un acto gracioso sino obligatorio, reconociendo también que su actividad redundó en el éxito de la empresa; son, por lo tanto, tres doctrinas que se presentan aisladas y que pueden admitirse parcialmente unidas. Ante tal circunstancia, estamos de acuerdo con lo que expresa Graham al estimar que el pago de indemnización por antigüedad no sólo se debe al caso del despido, sino también en el caso de retiro voluntario, que no consigna nuestra Ley del Trabajo. La reglamentación de la antigüedad

y sus efectos es indispensable, opina el licenciado Graham, uniéndonos a su idea.

El presente estudio ofrece también una clara distinción entre la suspensión y la interrupción de la relación de trabajo —que mejor sería decirlo respecto a los efectos de la misma. La suspensión implica el no cumplimiento de las obligaciones de las partes debido a una imposibilidad. Graham señala que la suspensión afecta sólo a los derechos y obligaciones principales, es decir, tanto a la prestación efectiva como al pago del salario (éstas dos son las obligaciones principales) conservándose las accesorias, con lo que no estamos de acuerdo; es cierto que son, fundamentalmente, las obligaciones principales las que se suspenden sin responsabilidad alguna, pero otras, de carácter accesorio quedan también sin efecto temporalmente, el mejor ejemplo puede ser el que no se computa, para efectos de la antigüedad, el tiempo no trabajado; pero pueden señalarse algunas obligaciones que no cesan, como es la de no dar por terminada la relación, siempre y cuando la suspensión, conforme a la ley no haya debido terminar.

La interrupción, como la señala el autor, es una especie de suspensión en la que, generalmente, sí subsiste la responsabilidad del empleador para pagar la obligación principal (salario), mientras que el trabajador se encuentra imposibilitado para cumplir con su servicio personal; estos casos pueden ser tanto por maternidad, vacaciones, riesgos profesionales, etcétera, y, según nuestro criterio, no admitimos como justo que dichas temporadas no fueran contadas en la antigüedad, sin embargo, en cada caso ocurre en forma distinta, como el autor nos lo indica específicamente.

Otro problema surge cuando ha de indicarse el monto de la indemnización según los días trabajados efectiva o virtualmente, pero se ofrecen otros problemas tanto cuando ocurre una substitución de patronos, como por la simulación de contratos; o bien, cuando se trata de aprendizaje o de trabajadores temporales.

Por último, el artículo presenta las situaciones ventajosas que contiene la antigüedad para el trabajador, en virtud de ser un elemento indispensable en la estabilidad en el empleo, además de que por ella se obtienen o maduran los derechos escalafonarios.

El tema es muy interesante y requerirá de otros estudios del nivel del que realiza el licenciado Graham debido a la nueva reglamentación en el Proyecto de Ley Federal del Trabajo.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

GUERRERO, Euquerio. *Naturaleza del contrato de los altos empleados* "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 2, junio de 1968, pp. 109-111. México, D. F.

El artículo que presenta el rector de la Universidad de Guanajuato, aunque muy breve, explica la naturaleza del contrato de los altos empleados, a los cuales se les niega la categoría de trabajadores alegando que sus servicios revisten la forma de un contrato de mandato de prestación de servicios profesionales; estamos de acuerdo con el maestro Guerrero cuando opina y afirma que éstos, en la mayoría de los casos, y pese a que sus intereses puedan encontrarse ligados a los del empresario (dueño de la empresa), son trabajadores; efectivamente, pueden ser representantes de los empresarios, a cuyo nombre realizan

determinadas actividades encaminadas al buen funcionamiento empresarial, pero no son mandatarios, puesto que el mandato requiere la forma escrita, ante notario cuando sea general (en este caso tendría que ser un mandato general), sin que se llegue a realizar. Tampoco prestan sus servicios profesionales, porque en primer lugar, ser profesionista requiere tener un título conforme a la ley reglamentaria, a no ser que éste no sea exigido; además, en estos casos habría que considerar que si la prestación se realiza mediando algunas características del contrato de trabajo, como es la subordinación, el pago periódico, etcétera, no se trata de mandato de servicios profesionales sino de una relación de trabajo en la cual, habiendo subordinación, el elemento de dirección (que lo referimos al aspecto técnico) puede ser apenas susceptible, pues queda entendido que el empresario no siempre posee los conocimientos suficientes sobre todas las actividades, por lo que busca personas que sí los tengan para que los auxilien en sus labores, y éste sería el caso respecto a un gerente o administrador. Los altos empleados, como los denomina la doctrina, sí son empleados, una categoría de los de confianza, la más alta si se quiere, ligados al dueño de la empresa por un poder jurídico de mando y deber de obediencia, respectivamente. Estos empleados, siendo de confianza, deben someterse a las normas especiales que regulan esta relación y las cuales quedan más claras en el Proyecto de Ley de Trabajo. Queremos ahora sólo señalar que existen algunos casos en que estos empleados, gerentes o directores, no sean empleados, como ocurriría en el caso de que fueran accionistas o socios en que se presentaría una confusión de poderes y de personalidades, pero esto no es la regla. No dudamos que se presenten ciertos problemas prácticos en cuanto a que el alto empleado realmente no se encuentra representado por los trabajadores, frente a los cuales estará muchas veces como contrincante; sin embargo, estos problemas no pueden justificar la exclusión del carácter laboral en las relaciones entre altos empleados y empresarios.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Ensayo de una definición del derecho social*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 3, septiembre de 1967, pp. 113-122. México, D. F.

En los últimos tiempos, mucho se habla de la socialización, del derecho social, del socialismo, etcétera, términos más utilizados como medios que como fin, incluso el alcance de sus conceptos a veces ha sido limitado y en otras, ha ido más lejos. El maestro Krotoschin, destacado laborista, presenta un esquema relativo al concepto del derecho social y la relación que con el mismo guarda el derecho del trabajo; pero para ello, considera imprescindible remitirse a la teoría jurídica de Gierke —que, por el aspecto social que capta en el fenómeno de la incorporación del individuo a la comunidad organizada, se constituye al mismo tiempo en una teoría social—; así como a las ideas de Gurvitch, de Ehrlich, al concepto de institución-persona de Hauriou y a algunas ideas de Jellinek. De su estudio se desprende que el derecho social ha tomado como una de sus bases al concepto de comunidad incluyendo la importancia del individuo para la colectividad, sin olvidar, además, los valores colectivos. Estas consideraciones reflejan la amplitud del concepto, en lo que Krotoschin se basa para impedir que sólo abarque al derecho del trabajo y a

la seguridad social, pero a la vez justifica tales limitaciones por ser precisamente en estas ramas en las que la necesidad de protección se presenta más plenamente y porque se caracterizan al descubrir al hombre trabajador como persona; cabe aclarar, sin embargo, que el derecho social se venía gestando desde mucho tiempo atrás a la época de la Primera Guerra Mundial y que sólo después de ésta, por el Tratado de Versalles principalmente (1919) se reconoce el moderno derecho del trabajo como una rama autónoma, la cual, hasta entonces, se incluía y reglamentaba en el derecho civil o en el derecho administrativo, mas las consideraciones sobre la persona del trabajador y su integración social, valen suficiente para que junto con el derecho de la seguridad social, se abandere como derecho social. La identificación es producto de la consideración que el derecho del trabajo hace del problema de la integración, que incluye, a la vez, el de la protección y el de la libertad. No obstante lo anterior, el derecho social no sólo es derecho del trabajo y de la seguridad social, sino que también comprende otros sectores del derecho común en general pero, por su acepción moderna, tiende a identificarse con las ramas antes enunciadas. El problema que trata Krotoschin, como puede advertirse, no se refiere a la simple denominación de la materia, la cual —valga la intrusión— se denomina derecho social por algunos autores, entre ellos algunos españoles. Y, pese a que el título del artículo nos evoca la precisión de una definición, ésta no existe concretamente, porque, dice el autor, carece de contornos jurídicos exactos. El fin de este estudio es, en suma, reconocer que el derecho social es aún más amplio de lo que hasta ahora se ha considerado, pero que, por virtud de la estructura social actual, tiende a identificarse con el derecho del trabajo y de la seguridad social, aun cuando podemos afirmar que, en nuestro sistema, también se reconoce como tal al derecho agrario. El derecho social se vislumbra en otros muchos sectores jurídicos que por el momento permanecen encasillados en las normas de derecho privado pero, como ocurrió con el derecho laboral, tendrán la ocasión de lograr su autonomía y ser reconocidos como tales.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

MILLER. *Les principes fondamentaux de la nouvelle loi des pensions*. v. DERECHO ADMINISTRATIVO.

RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. *Algunas cuestiones a considerar para un plan específico de seguridad social en el deporte*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 2, junio de 1968, pp. 112-122. México, D. F.

El tema que nos ocupa en esta reseña abraza algunos aspectos de la seguridad social a los que hasta hace poco no se había reconocido la importancia que merecen en nuestro país. Esos aspectos que trata el autor indudablemente deben ser estudiados con profundidad y con proyección a los ordenamientos positivos en relación al tema; y éste es uno de los enfoques que posee el artículo. Ramos Álvarez se pregunta si los llamados deportistas profesionales, ya abiertamente reconocidos en el Proyecto de Ley de Trabajo, deben tener el beneficio de la seguridad social mediante el sistema legal que rige para todos los trabajadores subordinados, o si bien correspondería mejor un sistema espe-

cial con financiamiento distinto; sobre este punto queremos aclarar que si los deportistas profesionales quedan incluidos en la ley laboral como trabajadores, deberán someterse al régimen obligatorio de la seguridad social para los demás trabajadores, independientemente de que con posterioridad se pacten otras prestaciones o algunas modalidades. En relación a la posibilidad de que el sistema se aplique en forma general, paulatinamente, creemos que no deben hacerse excepciones entre los trabajadores en cuanto a los beneficios mínimos que les corresponden.

El segundo enfoque del artículo se divide en tres puntos: elección de los sujetos beneficiarios, elección del objeto y determinación de las prestaciones. Los sujetos que habrían de beneficiarse con el sistema son, desde luego, los deportistas; en cuanto a la extensión del mismo sobre sus familiares o dependientes económicos deberá atender a la condición de amateurismo o profesionalismo; en el primer caso, en atención al objeto, que aquí sería el deporte, la seguridad social debería sólo abarcar al deportista, puesto que éste está dedicado a otras actividades que probablemente se encuentren sometidas al régimen de seguridad social; distinto es el caso de los profesionales porque el objeto vendría a ser la prestación del trabajo cuya esencia es la práctica de una actividad deportiva. A nuestro modo de ver, en relación al segundo punto, el objeto se refiere a la práctica que se desarrolla, mientras que el autor confunde al objeto con las prestaciones que el seguro otorgaría o comprendería y a las que se refiere después. Las prestaciones han de variar en cuanto el deportista sea amateur o profesional; en el segundo caso tendrían que ajustarse a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, mientras que en el deporte amateur deben contemplarse otras situaciones, fundamentalmente en relación con los accidentes y enfermedades producidos a causa del deporte y, con otro punto de vista, habría que considerar las posibilidades de crear fondos para la construcción de instalaciones apropiadas, para organización de espectáculos, para mantener puestos de entrenadores, etcétera. El artículo es, desde luego, un buen estudio de la necesidad de agrupar normas de seguridad social que intervengan en la vida deportiva. Uno de los aspectos más interesantes que se aborda es el relativo a la creación de una jurisdicción especial de seguridad social, la cual, en nuestro criterio, no podría separarse de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hasta no ocurrir una separación de Secretarías de Estado, una del Trabajo y otra de Seguridad Social. Por otra parte, sería interesante estudiar la jurisdicción deportiva, de la cual los italianos han venido realizando investigaciones productivas.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

RIVEROS GÓMEZ, Pedro Nel. *La seguridad social y el ocio*. "Revista Mexicana del Trabajo", núm. 1, marzo de 1968, pp. 107-146. México, D. F.

La planificación social del tiempo libre, o en otras palabras, el ocio, resulta ser muy importante, como tiende a señalarlo el artículo que presenta el licenciado Riveros Gómez. La primera de las cinco partes en que se divide el estudio que analizamos localiza al ocio para conceptualarlo y definirlo, a la vez que lo diferencia del trabajo. En el segundo capítulo se entra al análisis tipológico del ocio, en el que se advierten algunas actividades que la sociedad, tal vez por costumbre, no considera un verdadero ocio; además, cabe informar que

no todas las actividades que se desarrollan en el tiempo libre son indiferentes o improductivas, sino que, por el contrario, muchas logran obtener un fin económico, aunque éste no sea el principal. Riveros, por ejemplo, nos recuerda las palabras de Aristóteles: "El ocio parece encerrar en sí mismo el placer, la felicidad y la vida bienaventurada." Existen otras actividades en el tiempo libre que permiten el desarrollo cultural de la persona humana así como su distracción recreativa. En el transcurso del siglo que nos toca vivir se han presentado mayores formas de ocupar el tiempo libre; desafortunadamente, como lo indica el autor, esas formas no llevan el fin de inculcar en el hombre sentimientos culturales, sino que se han convertido en instrumento de lucro de la iniciativa privada, por tales razones es que se busca atraer a las personas mediante erotismo, sensacionalismo, etcétera; al respecto debe existir una reconsideración para que precisamente una planificación logre que el ocio contribuya al perfeccionamiento individual. El capítulo cuarto del presente estudio contiene algunas consideraciones para la planificación del tiempo libre en tales condiciones. Esta planificación pertenece al campo de la seguridad social y debe desarrollarse sobre planes básicos, en conjunto, del trabajo y del ocio, dentro de la planificación integral de la sociedad. En la parte final del artículo se exponen algunas de las prestaciones que otorga actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social para los empleados afiliados a él; visto así, nos parece todo un sistema de primera categoría, justa respuesta a las necesidades del sector de trabajadores mexicanos; sin embargo, y sin negar dicha cualidad, sería conveniente que las instalaciones apropiadas para tal desarrollo funcionaran efectivamente sin poner obstáculos, los cuales generalmente se deben a trámites que entorpecen las actividades y que son, en un cincuenta por ciento, innecesarios.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

VAN DER DOES DE VILLEBOIS, J. L. J. M. *Taller para mujeres casadas a tiempo parcial. Experimento realizado en los Países Bajos.* "Revista Internacional del Trabajo", vol. 76, núm. 6, diciembre de 1967, pp. 697-719. Ginebra, Suiza.

Hace ya tiempo, viene preocupando un nuevo problema al mundo del trabajo, en esta ocasión no se trata, como se supondría, sobre las condiciones del mismo, sino por el contrario, atiende precisamente a los trabajadores, aunque específicamente convendría más referirse a las trabajadoras como veremos inmediatamente. El empleo femenino, su inclusión en la vida económicamente activa, ocasionados por la situación real de la sociedad universal, tiende a la armonización de éste con las responsabilidades familiares, de manera que pueda mejorarse el nivel económico de la familia sin hacerla perder su carácter de célula o núcleo social. Holanda vivió una época de escasez de mano de obra que le hizo ocupar a trabajadores extranjeros y a mujeres; para 1960, explica el autor de este artículo, la mujer trabajadora formaba un 23 por ciento de la totalidad de la población económicamente activa y 26 por ciento de la población femenina mayor de 14 años; términos reducidos si se comparan con otros países (en Alemania, por ejemplo, las cifras eran, respectivamente, de 34 y 40 por ciento). En relación al porcentaje de mujeres casadas que trabajan, éste, en los Países Bajos, es mínimo, en comparación a otros países vecinos; las razones

obedecen fundamentalmente a que la urbanización e industrialización se desarrollan hasta después de la Segunda Guerra Mundial y, a la arraigada idea de que la mujer casada debe ocuparse sólo de su hogar; este porcentaje probablemente no variará —dice Van der Boes— debido a ciertos factores, como el aumento del periodo de escolaridad, la disminución del promedio de edad de matrimonio, etcétera.

El artículo tiende a demostrar el fenómeno que se produjo en la población de Eindhoven, sede de la empresa Philips, que, por la escasez de mano de personal en dicha empresa, se buscaron nuevos sistemas de trabajo con el fin de observar sus planes de producción; la estructuración del empleo se logró con la creación de grupos reducidos de trabajo, ampliación del empleo y de las responsabilidades individuales, acortamiento del escalafón, participación y consulta; pero, el experimento más importante, consistió en la creación de condiciones especiales para trabajo de mujeres casadas, esto es, para la combinación de las responsabilidades familiares y laborales; así, se ideó la posibilidad de celebrar un contrato individual con cada trabajadora, en el cual, la misma pudo señalar sus horas de trabajo —un mínimo de veinticinco y un máximo de cuarenta y cinco— con la posibilidad de tomar licencias no remuneradas para atender circunstancias imprevistas; la trabajadora sólo tiene la obligación de permanecer un número de horas durante cuatro días a la semana. Las condiciones del trabajo se revisan cada tres meses si la interesada conviene en ello. La empresa, por su parte, tuvo el acierto, al formar sus planes, de procurar no interferir en el cumplimiento de las responsabilidades del ama de casa, queriendo además, contribuir al aumento de ingresos de las familias de la población; se consideró también, la proximidad de la residencia de la trabajadora al lugar de trabajo. El trabajo que se ha seleccionado para que éstas elaboren no es pesado, pero requiere destreza y precisión; no se fijan límites de trabajo, permitiendo a cada trabajadora hacerlo según su aptitud y el salario se fija conforme a la tasa horaria fijada por el convenio colectivo.

El nuevo sistema ha permitido el aumento de la producción en la empresa y el aumento del ingreso en las familias de la población de Eindhoven; la innovación social tuvo gran éxito y su ejemplo empieza a proyectarse, en Oss y Woensel ya se han abierto talleres que funcionan de esta manera.

El sistema, que nos ha parecido excelente, es producto de un somero análisis de las circunstancias y necesidades económicas, el mismo podría utilizarse en beneficio de la economía nacional y de la población obrera en particular; a tal efecto, la creación de comisiones empresariales que estudiaran la situación y la posibilidad del éxito o del fracaso, sería conveniente.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.

YLLANES RAMOS, Fernando. *Los derechos sociales consagrados por la Constitución Mexicana de 1917*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 76, núm. 6, diciembre de 1967, pp. 671-696. Ginebra, Suiza.

El artículo que reseñamos es una manifestación de la gloria de la Constitución Mexicana considerada pionera de los derechos sociales y su garantía. Es reconocido que ésta no pudo haber influido en las Constituciones europeas

ni en el Tratado de Versalles, pues aun cuando de fecha anterior, no existían los ligamentos actuales entre la Europa y la olvidada América Latina, pero también es necesario aclarar que tampoco hubo más influencia en los constituyentes mexicanos de 1917 que la realidad que les ofrecía su propio país. Estamos de acuerdo con Yllanes cuando afirma y hace notar que, si otras Constituciones fueron o son el producto de juristas y de sus estudios sociopolíticos y económicos, con mucho orgullo puede afirmarse que, la nuestra, sólo es el producto de la valoración del individuo y de la sociedad en que vive, según el anhelo de justicia social que alimentaba las ideas de nuestros constituyentes y que había buscado la Revolución de 1910. Los actos más importantes que llevaron adlante la lucha revolucionaria están indicados en el artículo, señalando las fechas en que se produjeron; entre éstos, se mencionan aquellos actos que ya tendían a proteger al trabajador y al trabajo mediante decretos que limitaban las jornadas, o la limitación mínima de los salarios, etcétera. Asumiendo Venustiano Carranza la presidencia, y llevando la idea de restablecer la vigencia de la Constitución de 1857, convino, a través de sus colaboradores, en crear un nuevo ordenamiento político que diera al país la estabilidad que se deseaba, provista, además, de un ambiente de justicia; así, como todos los mexicanos sabemos y no podemos olvidar, fue en la ciudad de Querétaro donde se reunieron los constituyentes para elaborar el proyecto que más tarde, después de haberse discutido, sería publicada el 5 de febrero de 1917. En la Carta Magna, los artículos 4º y 5º pertenecientes al título de "Garantías Individuales", se refieren a la libertad de trabajo, y es, precisamente, en la discusión de este artículo 5º, por la que surge un nuevo capítulo consistente en el actual artículo 123, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social". Este capítulo encierra a la gran parte de las garantías sociales que consigna la Constitución; su importancia y trascendencia no pueden describirse, no pueden siquiera limitarse. Este artículo forma el actual derecho del trabajo mexicano, completado, desde luego, por las leyes reglamentarias de la materia. En esta forma, México asegura a los trabajadores condiciones dignas de vida, las posibilidades de progresar, tanto económicamente como en el aspecto social y educativo; el salario es objeto de minuciosa reglamentación, al igual que otras prestaciones de carácter pecuniario; la jornada se limita a fin de permitir al trabajador que viva una vida humana; se le reconoce el derecho a asociarse para defender sus intereses; existe, a la par, un régimen obligatorio de seguridad social en beneficio del trabajador y de su familia; y, tantos otros derechos que no pueden especificarse por el momento. No podemos olvidar destacar la importancia que el trabajador merece al grado de concederle participación en las comisiones que fijan los salarios mínimos, o la participación de utilidades, o incluso, para juzgar los asuntos litigiosos obrero-patronales.

El derecho mexicano del trabajo, la limitación de la propiedad privada con el carácter social que se le infunde, la distribución equitativa de la riqueza, limita por su función social y la prohibición de los monopolios, constituye en nuestra Constitución de 1917, la declaración de derechos sociales.—Patricia KURCZYN VILLALOBOS.