

REVISTA DE REVISTAS

DERECHO DEL TRABAJO 1122

Consideramos que éstos y otros derechos garantizados en la parte orgánica de la Constitución, no solamente son defensivos frente al Estado. Tienen, en su trasfondo, una exaltación de valores axiológicos tales como la libertad y la igualdad frente a la ley, que provienen de la capacidad soberana del pueblo para autodeterminar los derechos y obligaciones de gobernados y gobernantes. Así sucede, el Tribunal Constitucional Federal que Hans Peter Schneider analiza en relación con algunos ejemplos surgidos en la *Lands*. Y sus universidades proclaman el fundamento democrático, tanto de la Constitución de Bonn, como de la española. Su pluralismo político es un presupuesto convincente, aun cuando en los derechos fundamentales subjetivos, públicos o privados, se presenta la problemática definición del Tribunal Constitucional, y además en el caso español del Defensor del Pueblo, instituciones que han de decir sobre la menor lesión en los casos de impugnación entre el derecho subjetivo privado y el social, superior jerárquico.

AURORA ARNAIZ AMIGO

DERECHO DEL TRABAJO

BUEN LOZANO, Néstor, de, "Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal" *Revista Mexicana de Justicia*, vol. III, Nº 15, noviembre-diciembre 1981, pp. 67-79.

El profesor De Buen Lozano, catedrático, conferenciante y polemista de altos vuelos, ha dedicado su actividad profesional a la enseñanza, estudio y difusión del derecho mexicano del trabajo, disciplina en la que ha destacado al preparar libros, artículos y seminarios, que en lo particular hemos seguido porque siempre nos ofrece alguna novedad aun cuando en ocasiones no hemos compartido sus ideas, quizás por distinta formación profesional más que por ideología, pues lo mismo le hemos visto exponer sus conocimientos ante auditorios de trabajadores que en centros patronales en los que en alguna ocasión nos ha sido dable participar, independientemente del contacto personal que con él he tenido en ocasión de mi desempeño en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, precisamente en la Sala de Trabajo.

De ahí mi interés por conocer su pensamiento respecto de las reformas y adiciones hechas recientemente a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal, de dificultosa práctica para los miembros de las Jun-

tas de Conciliación y Arbitraje, por la muy particular interpretación que han dado a varias de las disposiciones modificadas, las cuales —consideramos algunos interesados en la materia— habrán de ser definidas por nuestro más alto tribunal a través de las ejecutorias que pronuncie en relación con los conflictos que se le planteen.

Siete aspectos de dichas reformas examina el profesor De Buen Lozano en su estudio: a) el juicio ordinario; b) los principios procesales; c) la suplencia de la queja; d) el principio de la igualdad procesal y las reglas sobre personalidad; e) las reglas generales sobre las pruebas; f) la prueba de confesión que desahoga el representante legal, y g) una sección final que denomina “Un poco más sobre el juicio ordinario.” Leer de conjunto sus apreciaciones nos ha causado grata sorpresa, pues participa de la idea (que expusimos en alguna plática) de que el legislador actuó con extraordinaria valentía en su diseño del juicio laboral ordinario, primero al establecer que debe suprimirse el desahogo de pruebas por exhorto, y segundo, al insistir en que las pruebas confesionales, testimoniales y periciales sean desahogadas sobre la marcha por el tribunal en aras de un procedimiento ágil y de rápida solución, ya que el mismo legislador modificó su criterio al introducir otras reglas que contradicen ese propósito. Expone su crítica al respecto en juiciosos argumentos y señala, con justificada razón, que planteando actualmente la ley un sistema concentrado en la primera fase del proceso, sin justificación alguna abre en abanico la que corresponde al desahogo de las pruebas, con lo cual del principio de concentración del que hubo partido sólo queda consignado un buen deseo sin el debido apoyo procesal. Sus conclusiones las compartimos ya que hemos comprobado que la disímbola aplicación que se viene haciendo de los postulados procesales ha provocado confusiones, ha permitido indebidas interpretaciones jurídicas y ha traído resultados negativos, al no existir uniformidad de criterios en las diversas juntas especiales de un mismo tribunal.

Convenimos con el autor en lo difícil que resulta exponer en un breve artículo todos los aspectos que entraña el actual juicio ordinario de trabajo, que a nuestro modo de ver debió ser materia de un código procesal de trabajo y no de una segunda parte o un segundo libro, incluido en la ley sin justificación alguna al introducirse la modificación, porque de todas maneras carecía de importancia técnica y social el respeto a la parte sustantiva. La legislación hubiese ganado en profundidad y claridad mediante un tratamiento autónomo de las cuestiones de procedimiento, máxime cuando han sido introducidos varios procedimientos especiales e inclusive se ha modificado en forma substancial el procedi-

miento de huelga, todo lo cual habría justificado ese nuevo trato que ha sido ya aceptado por otras legislaciones, como ocurre con el Código procesal de trabajo de Brasil, el proyecto de código español, la legislación especial de Venezuela y el código de la República de Chile.

Formulada la anterior digresión destaquemos las cuestiones de mayor trascendencia del artículo. Piensa De Buen que las reglas impuestas con relación a la contestación de la demanda cuando se amplían las pretensiones iniciales del actor, serán impugnadas sin duda de anticonstitucionalidad, al obligar al demandado a responder sobre la manera y en una misma audiencia de conciliación, demanda, contestación y pruebas, cualquier cuestión que plantee un trabajador, a quien se faculta para ejercer acciones diferentes de las contenidas en su escrito inicial y para aclarar lo que estime pertinente, ya sea a instancia de la Junta o por decisión propia. En primer lugar —nos dice— porque es regla esencial del procedimiento conocer de antemano y con tiempo suficiente las reclamaciones; en segundo término porque faltará en tales casos el requisito de la previa conciliación, y en tercer lugar, porque ante el supuesto de que por alguna circunstancia el demandado no comparezca a la audiencia, en forma mañosa se agreguen nuevos planteamientos y se tenga por contestada en sentido afirmativo la reclamación respecto de ellos. Igual puede ocurrir de no comparecer el actor y ser el demandado quien interponga contrademanda, respecto de lo cual tendrá que otorgarse igual tratamiento al aplicarse la misma regla, pues no cabe pensar en soluciones distintas para una y otra parte en el juicio.

Lo curioso es que, en nuestra escasa observancia del problema, las Juntas sí han ofrecido soluciones diferentes en estos casos, al admitir la celebración de otras audiencias para dilucidar el problema, soluciones que quizás sean impugnadas por la parte a quien afecten y que no obtenga laudo favorable, por lo que en su oportunidad habremos de contemplar la aplicación que haga nuestra Suprema Corte de la violación o interpretación de esta regla.

Otro capítulo de controversia que se analiza por el autor es el de la adición impuesta al artículo 685 de la ley en relación con la facultad otorgada a las Juntas para subsanar una demanda interpuesta por cualquier trabajador, bien sea para admitir ésta, bien para señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido conforme lo previene el nuevo artículo 873. Nos recuerda a este respecto que desde las reformas de 1951 a la Ley de Amparo, existe la facultad de suplir la deficiencia de la queja tanto en materia agraria como de trabajo, que se apoyó en principios de profundo sentido social, cuando los campesinos o trabajadores carecen en sus reclamaciones de un adecuado asesoramiento

legal; pero el efecto, como correctamente lo señala, no será que la Junta ayude a una de las partes, sino el que no pueda ser corregido un laudo que vaya en contra de elementales principios de justicia, cuando haya sido el propio tribunal el que modifique una reclamación no expresada en forma correcta y se pretenda sostener un criterio ya adoptado, por justo que éste parezca.

Resulta indudable que el contenido de esta nueva disposición laboral que De Buen califica como *una hermosa barbaridad formal* no debe aceptarse porque no deriva de ninguna facultad constitucional y resulta contraria a la función del juzgador, quien debe ajustar a normas pre-establecidas si pretende una mayor congruencia procesal, normas que por otro lado sustentan su imparcialidad en la controversia que dirige. Por esto propone establecer mejor una especie de ministerio público o representación social a la que corresponda la supervisión de la función jurisdiccional y la conveniente protección a los trabajadores, por ser en todo caso el órgano idóneo para cuidar de tales aspectos de la pretensión laboral.

Agrego por mi parte que esta solución ya ha sido dada en el código brasileño en cuyo artículo 21 se ha dispuesto que sea el Ministerio Público el que examine obligatoriamente una reclamación antes de ser presentada a los tribunales; institución a la que además se ha encargado la función conciliatoria previa al juicio laboral, según se desprende del contenido de los apartados II y III del artículo 48 del propio código. De esta manera se permite que los tribunales conserven su función judicial sin intromisión de actuaciones que pueden comprometer desde su inicio la debida imparcialidad que se requiere para pronunciar una correcta resolución en cualquier tipo de controversia.

Por último, con relación a la parte en la que examina las reglas sobre personalidad, advierte el autor que la restricción impuesta a los patronos en beneficio de los representantes de los trabajadores como norma de igualdad entre las partes en el proceso, no es tal, porque plantear como punto de partida la desigualdad parece atribuir a los órganos encargados de impartir justicia la función contraria. Estima que "la justicia social es la suprema injusticia, por cuanto presume la desigualdad y actúa en función de ella". Prefiere que se piense en la idea de superar la vieja idea de justicia frente a la pretensión largamente socorrida de que los hombres deben ser iguales ante la ley, cuando la realidad nos indica lo contrario. Para él todo exceso de tutela produce exactamente un efecto opuesto del trato igualitario.

Creemos que los anteriores son los conceptos básicos de su pensamiento y que sin duda alguna ampliará su trabajo para presentarnos, como

acostumbra, una visión más completa y depurada de sus puntos de vista, por demás interesantes y concretos en lo que corresponde a su análisis procesal. Espero en lo personal que podamos contar con esa valiosa aportación jurídica, ya que participo de muchas de sus ideas y estimo que deben ser aclaradas varias disposiciones aparentemente dispersas que han provocado dudas y han hecho que las reformas no produzcan en la práctica procesal las ventajas que se esperaban.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

JOVANOVIC, Vladimir, "La planification dans le Système D'autogestion en Yugoslavie", *Yugoslav Law*, Belgrado, vol. 8º, núm. 3, septiembre-diciembre 1981, pp. 37-51.

Dos secciones integran el artículo del doctor Jovanovic sobre el tema de la planificación del sistema de autogestión en la República Socialista Federal de Yugoslavia; en la primera explica la evolución de la planificación en el país y en la segunda las fuentes de derecho que regulan tanto la planificación como los sistemas que han sido impuestos para impulsarla en los últimos cuarenta años, después de terminada la Segunda Guerra Mundial, al promulgarse el año de 1946 la primera Ley sobre planificación económica del Estado y al mismo tiempo publicarse las ordenanzas concernientes a la celebración de contratos entre el Estado y los grupos dedicados a la actividad productiva. En ambas disposiciones se introdujo como base de dicha actividad la autogestión, o sea el trato directo para fines de productividad colectiva entre los gerentes empresariales y los trabajadores, quedando a las instituciones estatales las facultades inherentes a la organización económica de las empresas, así como la imposición de las obligaciones relacionadas con los objetivos de la producción planificada.

En 1950 y debido a que se presentaron varios conflictos entre las empresas y los trabajadores como consecuencia de algunas imposiciones de los gerentes, que los obreros consideraron lesivas de sus derechos, se hizo necesaria una modificación en el sistema de autogestión, se distribuyeron las atribuciones que se habían otorgado a dichos gerentes, se independizó la dirección empresarial a efecto de permitir el trabajo asociado en forma coherente y eficaz, y fueron separadas de las empresas las actividades relacionadas con la distribución de los productos y la venta a los consumidores, para concentrar en otros orga-

nismos creados exprofeso tales labores y dejar a las factorías el cumplimiento autónomo, pero responsable, de la productividad.

Después de un corto periodo de transición que sirvió para la adaptación del nuevo sistema se promulgó en 1951 la Ley sobre la economía nacional planificada, en la cual se introdujo la planificación social a través de un proyecto de desarrollo económico en el cual quedaron comprendidas las funciones de los directores, de los trabajadores, de los artesanos auxiliares, así como de los demás productores, a quienes se otorgó también independencia para manejar las empresas del Estado y fijar, por una parte, la cantidad y calidad de los productos, y por la otra, la autonomía gradual de los negocios.

Al ser adoptada la Constitución de 1974 se consideró a la empresa como sujeto fundamental de la actividad económica y se implantó entre sus normas el concepto relativo al trabajo asociado, con base en las experiencias ya obtenidas y los resultados logrados, otorgándose plena confirmación política y económica al sistema que en la actualidad se denomina *de la planificación social*, el cual combina la autogestión de los sectores de trabajo asociado de los grandes centros productores con el resto de los grupos de autogestión establecidos en algunas comunidades de reducida capacidad productora. El objeto de esta fusión (acorde con el plan de desarrollo económico nacional), ha sido la posibilidad de celebrar convenios y acuerdos entre obreros de negocios pequeños con los asociados a los grandes sindicatos, con el propósito de que actúen unos y otros como *unidades socio-políticas de intereses comunes y complementarios*, con iguales objetivos, igual línea de política económica y cuadros directivos de idéntica naturaleza, a fin de que las medidas administrativas que se adopten en esas unidades obedezcan a las líneas directivas de los planes parciales de desarrollo económico regional que se pongan en ejecución.

En 1976 se promulgó la Ley sobre trabajo asociado, cuyos principios derivan de las disposiciones contenidas en la sección VII de la Constitución de 1974 (artículos 69 a 74). La ley ya fue adoptada por todas las provincias federadas, excepto la de Serbia, la que en 1980 impuso una legislación propia que se ha dicho tendrá vigencia temporal, entre tanto se ajustan las directrices generales que ha impuesto su gobierno en materia de producción, con los acuerdos adoptados de carácter regional, hasta lograr la plena coordinación de los grupos de trabajo asociado que con anterioridad ya habían adoptado la autogestión, con el impuesto a las comunidades regionales. De los anteriores instrumentos jurídicos proviene el actual sistema de planificación autogestionaria impuesto en Yugoslavia.

Tres características se encuentran en la base de este sistema. La primera de ellas se relaciona con los actos administrativos que permitían a los órganos del Estado una intervención directa en el manejo de la producción. Dichas intervenciones se han convertido en actos indicativos de la forma en que pueden actuar los sujetos económicos, tratése de grandes empresas o de simples comunidades de autogestión regional. La segunda característica es que los planes de trabajo asociados son preparados y desarrollados por los propios trabajadores; son ellos los que adoptan la forma de organización de sus unidades de producción; coordinan igualmente los proyectos respectivos y establecen convenios con otros grupos de trabajadores con los que convenga relacionar su actividad; de este modo se evitan dispersiones y se unifican esfuerzos que redundan en beneficio de prácticas económicas de mayor expansión. La tercera atañe a la adopción de planes de producción, regionales y nacionales, que aseguren la igualdad de derechos y beneficios a todos los sujetos que integren una comunidad sociopolítica.

Se ha hecho desaparecer, en cierta forma, la antigua jerarquía que impedía el pleno desarrollo productivo debido a los controles administrativos que se ejercían por las autoridades estatales, permitiendo ahora que la responsabilidad de los trabajadores constituya la norma de acción en dichas comunidades, la mayor parte de las cuales todavía se encuentran en proceso de integración al nuevo sistema.

En cuanto corresponde a los sujetos de la planificación la ley dice también que son los obreros en primer lugar y las comunidades de autogestión o las comunidades sociopolíticas, según el caso, en segundo término, los encargados actuales de la productividad. Después se integrarán en cámaras de comercio o en grupos de trabajo asociado o sociedades cooperativas o de otra naturaleza, para la realización total del plan nacional. Entre tanto las actividades de las empresas se fijarán a largo plazo, a término medio, a término fijo de un año o al corto plazo, según el tipo de comunidad que se integre. Los proyectos a largo plazo no podrán extenderse a periodos mayores de diez años, ya que resulta necesaria durante estos lapsos una reestructuración general de cualquier organización de trabajo, porque cambian las condiciones económicas del país y exista de hecho un desarrollo en la autogestión que permita su evolución hacia concepciones socioeconómicas más trascendentes y apropiadas a la época de su cotidiana existencia.

La adopción de planes regionales contiene varias etapas: 1. *La de los preparativos*, que se inicia cuando un consejo obrero u otro órgano de la comunidad toma la decisión de organizarse para la realización de

un trabajo colectivo de naturaleza específica. Los pasos a dar en esta etapa son: *a)* la celebración de una asamblea; *b)* el nombramiento de una mesa directiva; *c)* la fijación de la actividad a desarrollar; y *d)* los estatutos de la autogestión que comprenden la consiguiente división del trabajo para cada uno de los asociados. 2. La que fija las *líneas directrices*, de las cuales habrán de encargarse todas las personas que vayan a formar parte de la asociación. Estas líneas directrices son las siguientes: *a)* el plan de autogestión que se adopte; *b)* la organización interna del trabajo; *c)* la fecha de iniciación del mismo y *d)* la de expiración en caso de tratarse de un plan temporal. 3. *La formación de órganos responsables del desarrollo del plan*, que serán acordados por los propios trabajadores y distribuidos en las personas que vayan a ejecutarlo de acuerdo con los intereses colectivos o el particular de la comunidad en donde tenga lugar su realización. 4. *La elaboración de un programa*, acorde con el mejor desenvolvimiento del plan, en el que queden especificadas: la política económica a seguir; las obligaciones de cada miembro de la asociación; sus responsabilidades y el reparto de beneficios.

Lo anterior lo expone el doctor Jovanovic en párrafos explicativos que permiten una cabal comprensión del sistema de autogestión de productividad, que según él, por ahora no ha rendido frutos apreciables, pero ha permitido una mejor organización de la producción en todos los campos, con un criterio de responsabilidad más depurado, que ha facilitado la integración de grupos homogéneos para el trabajo colectivo y ha producido rendimientos económicos más amplios, que para él vienen a ser, en suma, los elementos más eficaces para mantener la cohesión de las comunidades que el Estado ha querido impulsar.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

PLISZKIEWICZ, Marek, "Les obligations du travailleur en droit polonais de travail", *Revue Internationale de Droit Comparé*, París, núm. 1, enero-marzo, 1981, pp. 57-67.

El artículo 2 del Código del Trabajo polaco establece que se considerará como trabajador a "toda persona empleada en virtud de un contrato de trabajo, una designación, una elección o un nombramiento o un contrato cooperativo de trabajo".

El autor se propone examinar los problemas de la reglamentación jurídica y de la clasificación de las obligaciones del trabajador en el

derecho de la República Socialista de Polonia, únicamente en el primer supuesto que menciona el referido artículo 2, es decir cuando la relación de trabajo deriva de un contrato de trabajo con un establecimiento socialista de trabajo.

I. EL ALCANCE DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR Y EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. *Las relaciones que derivan de la afiliación de los trabajadores a organizaciones sociales.* El hecho de que el trabajador no cumpla sus obligaciones para con una organización social puede causar que el jefe del establecimiento de trabajo le pierda la confianza. En un principio, la Corte Suprema había admitido la posibilidad de que el trabajador fuese despedido sin previo aviso por incumplimiento de obligaciones distintas de las de la relación de trabajo *stricto sensu*, por ejemplo respecto del sindicato. La doctrina no tardó en criticar la posición de la Corte, la cual tuvo que matizar su punto de vista; hoy en día la jurisprudencia reconoce que las obligaciones del trabajador son las que derivan de la relación de trabajo. Por esta razón, la violación de una obligación del trabajador, concerniente a dominios vinculados con dicha relación; pero que no son partes integrantes de la misma, no puede fundamentar una rescisión del contrato de trabajo sin previo aviso.

2. *Las relaciones de seguro social.* Resulta expresamente de las disposiciones relativas a la rescisión del contrato de trabajo que el establecimiento puede rescindir un contrato de trabajo sin previo aviso, por culpa del trabajador, cuando haya violación grave de sus obligaciones fundamentales, por ejemplo cuando "haya abusado intencionalmente de las prestaciones del seguro social o de otras prestaciones sociales" (artículo 52, párrafo 19, del Código del Trabajo). Cabe precisar que ciertos abusos, que conciernen a las prestaciones del seguro social únicamente, no autorizan al establecimiento para rescindir el contrato sin previo aviso. En cambio, la rescisión estará justificada cuando el abuso considerado "se analice como la violación de una obligación nacida del contrato de trabajo, como por ejemplo, cuando el hecho de faltar al trabajo coincida con un permiso de descanso por causa de enfermedad, permiso injustificado, y con el hecho de cobrar abusivamente asignaciones por enfermedad".

3. *Las relaciones vinculadas con los inventos del trabajador.* La ley relativa a las invenciones, de 1972, regula las relaciones jurídicas concernientes a los inventos de los trabajadores. En este dominio, es pre-

ciso distinguir el caso del trabajador contratado para investigar nuevas soluciones o buscar nuevos procedimientos, y el del trabajador que ejecuta un trabajo determinado a beneficio del establecimiento. En este caso, el trabajador tiene la obligación de poner a disposición de la empresa el resultado de su actividad, es decir el proyecto de invención; esta obligación es distinta de las que derivan de la relación de trabajo. Sin embargo, al realizar su proyecto, el trabajador goza de ciertas facilidades en el cumplimiento de las obligaciones nacidas de su contrato de trabajo (por ejemplo, horario reducido), en este caso —estima el autor—, puede decirse que las obligaciones del inventor son las de un trabajador, sin duda alguna.

II. LA REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En la actualidad, las obligaciones del trabajador son reglamentadas por actos jurídicos con fuerza de ley, a saber, el Código del Trabajo y los textos dictados en aplicación, las convenciones colectivas y los reglamentos de trabajo. Por su parte, y siempre que respete las condiciones establecidas por el Código, el contrato de trabajo puede fijar las obligaciones laborales.

1. *El artículo 22 del Código* establece que la obligación esencial del trabajador es la de cumplir un trabajo determinado a beneficio del establecimiento de trabajo —obligación de carácter muy general que varias disposiciones del referido Código precisan y desarrollan—.

En los términos del artículo 100, las obligaciones más importantes del trabajador son: cumplir el horario de trabajo y emplear las horas de actividad laboral con la mayor eficiencia posible, esforzarse por lograr los mejores resultados en su trabajo y demostrar iniciativa; observar el reglamento interno de trabajo del establecimiento; respetar las reglas de seguridad e higiene del trabajo, así como las relativas a la prevención de incendios; cuidar los bienes de la empresa y utilizarlos conforme a su fin; guardar los secretos del servicio y observar las reglas de la vida en sociedad.

El artículo 102 subraya la obligación de tener la preparación exigida para cumplir un trabajo determinado, y, en su caso, el deber de adquirir dicha preparación en el plazo que fije la empresa.

2. *Conforme al artículo 238 del Código del Trabajo*, la convención colectiva podrá fijar las condiciones de la remuneración de los trabajadores, el otorgamiento de las demás prestaciones y las condiciones de trabajo que derivan del carácter específico de la rama de actividad o de

la profesión; es decir que las obligaciones laborales serán determinadas por una convención colectiva solamente cuando así lo exijan las condiciones particulares del trabajo, puesto que los términos de la convención no pueden ser, para los trabajadores, menos ventajosos que las disposiciones del Código o de otras leyes. En la práctica —señala el autor—, es poco frecuente que las convenciones colectivas fijen las obligaciones del trabajador.

3. *Los reglamentos de trabajo tampoco pueden hacer extensivas* las obligaciones de los trabajadores, ya que sus disposiciones deben respetar las del derecho laboral. Generalmente, se admite que el reglamento puede concretar las obligaciones del trabajador que derivan del Código del Trabajo. Así es como un grupo de autores estima que la obligación de cuidar los bienes de la empresa puede justificar una disposición del reglamento de trabajo que instituye el derecho de registrar a los trabajadores a la salida del establecimiento; en cambio, otra tendencia doctrinal profesa que el registro se admitirá únicamente cuando así lo determine una disposición jurídica expresa.

4. *Las obligaciones de los trabajadores*, definidas en el Código del Trabajo, tienen el carácter de obligaciones abstractas que conciernen a un grupo muy general de personas llamadas “trabajadores”. Estas obligaciones nacen con la formación del contrato de trabajo que regula la ejecución de un trabajo concreto, determinado, por realizarse a beneficio de una empresa determinada, y que comprueba la declaración de voluntad concordante de la empresa y del trabajador; de ahí que éste se encuentra comprometido a respetar todos los deberes específicos vinculados con la categoría de trabajo por ejecutarse y que derivan de la ley y del referido contrato: todos estos deberes concretos se convierten en obligaciones.

El contrato de trabajo deberá precisar principalmente la categoría de trabajo y la fecha de inicio, así como la remuneración correspondiente; también mencionará la obligación del trabajador de observar la disciplina del trabajo y las disposiciones del reglamento interno.

III. LA CLASIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

1. *La doctrina* ha establecido una clasificación de las obligaciones del trabajador, a partir de criterios diversos, con fines didácticos y para determinar los efectos jurídicos de la inexecución o de la ejecución impropia de las obligaciones laborales.

Pueden distinguirse, en la obligación de cumplir el trabajo, el aspecto cuantitativo respetar el horario fijado, el aspecto cualitativo (obli-

gación de diligencia), así como las obligaciones relativas al comportamiento del trabajador, en relación con la empresa (cuidar los intereses del establecimiento) y con sus compañeros de trabajo (colaboración leal y compañerismo con los demás miembros del personal).

Otra clasificación divide las obligaciones del trabajador en dos grupos fundamentales. En el primero figuran todas las obligaciones que tienden esencialmente a asegurar el objetivo del contrato de trabajo: ejecución esmerada y escrupulosa del trabajo; esforzarse en obtener los mejores resultados; respetar el horario fijado; abstenerse de desempeñar otro empleo sin el consentimiento de la empresa, y completar la preparación requerida para el puesto que asume el trabajador. El segundo grupo comprende las obligaciones que tienden a garantizar el desarrollo satisfactorio del proceso del trabajo colectivo en la empresa: observar el orden vigente en el establecimiento; respetar las disposiciones y reglas de seguridad e higiene, y acatar las reglas de vida en sociedad en el seno de la empresa.

Pero, estas clasificaciones difieren sensiblemente entre sí, pues es difícil encontrar un criterio que permita establecer una clasificación clara e indiscutible.

2. *Sin embargo* —destaca el autor—, es posible operar una clasificación *única* de las obligaciones del trabajador; en efecto, con base en las disposiciones del Código, “puede definirse la diferencia que existe entre las obligaciones jurídicas y los deberes morales, así como determinar cuáles obligaciones tienen un carácter fundamental”.

a) Los valores morales que aparecen en la esfera de los derechos y obligaciones del trabajador confieren una particularidad notable a la relación de trabajo: la existencia de obligaciones *jurídicas* y *morales* a cargo del trabajador. En efecto, el trabajador que celebra una relación de trabajo con una empresa se compromete a ejecutar un trabajo determinado y, consiguientemente, a cumplir las obligaciones que derivan de las disposiciones legales o de las reglas de vida en sociedad; estas obligaciones consisten en esforzarse para lograr los mejores resultados, demostrar iniciativa y velar por los intereses de la empresa. Por supuesto la violación de estos deberes morales no acarrea sanciones jurídicas, pero dicho incumplimiento no puede dejar de influir en la apreciación que del trabajador formulan sus superiores en épocas determinadas.

b) El Código del Trabajo no define de manera estricta las obligaciones fundamentales del trabajador —imprecisión tanto más censurable cuanto que resulta de primera instancia determinar dichas obligaciones, principalmente respecto de las disposiciones del artículo 52 que prevén la rescisión del contrato sin previo aviso—. Ciertamente, el refe-

rido artículo menciona, a título de ejemplo, algunos casos de violación grave de las obligaciones fundamentales, y el artículo 233 precisa que el respeto a las disposiciones y reglas relativas a la seguridad y la higiene del trabajo "es una obligación esencial del trabajador".

En estas condiciones —estima el autor—, le compete a la ciencia del derecho laboral determinar cuáles son las obligaciones fundamentales, bien al analizar las diferentes obligaciones y levantar la lista correspondiente, o bien al elaborar una fórmula general que defina el concepto de obligación fundamental.

Por su parte, el autor propone la siguiente definición: "las obligaciones fundamentales del trabajador son aquellas cuyo cumplimiento asegura la realización del objetivo fundamental de la relación de trabajo, esto es la ejecución de un trabajo determinado a beneficio de la empresa"; estas obligaciones son las que conciernen a la categoría, al lugar y al horario del trabajo. La violación de estas obligaciones fundamentales desemboca en la inejecución de la obligación del trabajador, que deriva de la relación de trabajo, mientras la violación de las obligaciones que no tienen el referido carácter fundamental se analiza solamente como una ejecución imperfecta de estas obligaciones.

Monique LIONS

SCHREGLE, Johannes, "Relaciones de trabajo comparadas: escollos y posibilidades", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, núm. 1, vol. 100, enero-marzo 1981, pp. 37-55.

El doctor Johannes Schregle, autor del interesante trabajo que trataremos de presentar con la mayor objetividad posible, es jefe del Departamento de Relaciones Profesionales de la Oficina Internacional del Trabajo y a la vez secretario general de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; ha realizado importantes estudios sobre el régimen orgánico de las empresas y sobre la posibilidad de prohibir el *lock-out* en la República Federal de Alemania; recientemente ha puesto su empeño en demostrar que las relaciones de trabajo comparadas se utilizan con bastante frecuencia únicamente para reforzar una posición política determinada, entendido el término *política* como el conjunto de esfuerzos destinados a impedir cambios básicos en la sociedad; pero no con la finalidad de obtener experiencias aceptables en su comparación. Para él un sistema de relaciones laborales es un reflejo de la sociedad de la que forma parte y comparar dos

o más sistemas o aspectos específicos de tales sistemas permite establecer cuál de ellos es *mejor o peor, más o menos ventajoso o más o menos progresista*; pero poco puede ofrecernos para lograr con su conocimiento consecuencias válidas y aprovechables. Trataremos de resumir los capítulos esenciales de su estudio.

I. COMPARACIÓN Y EVALUACIÓN INTERNACIONALES

Indica el doctor Schregle que una de las cuestiones con las que tropieza el análisis de las relaciones de trabajo comparadas ha sido la dificultad de precisar lo que él llama *tertium comparationis*, o sea fijar en cada análisis una justa evaluación. Acude a dos ejemplos. En Austria los consejos de empresas estatutarios son considerados como un logro importante y el fundamento del sistema nacional de relaciones profesionales; en cambio, los sindicatos británicos han sido opuestos a cualquier tipo de consejo de empresa por temor de que puedan socavarse y debilitarse sus posiciones al integrarlos. En la República Federal de Alemania ha sido aceptada la existencia de tribunales del trabajo para la solución definitiva de los llamados conflictos de derecho; por su parte los sindicatos irlandeses no desean que se dé al tribunal de trabajo igual poder que el que ostentan los tribunales alemanes, a pesar de que sólo actúa como órgano de conciliación, por considerar cualquier propósito conciliatorio como una forma obligatoria de arbitraje, que desde luego no aceptan. Para él estas divergencias demuestran lo difícil que es llegar a un acuerdo sobre la escala de valores o la unidad de medida que permita la comparación, o en relación recíproca, medir las cosas que se quiera comparar.

El único punto de referencia actual que encuentra para llevar a cabo la comparación internacional en cuestiones laborales es la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que desde la fecha de su creación —hace más de sesenta años— ha logrado establecer con éxito reglamentaciones generales en varios estados miembros a través de sus convenios y recomendaciones. ¿En qué forma? Dice él que en virtud de que dicho organismo se ha colocado en un nivel intermedio, arriba del cual los países que ya han establecido disposiciones respecto de una relación de trabajo específico adoptan o inclusive superan el contenido del convenio o de la recomendación; o tratándose de aquellos otros estados que están abajo de ese nivel, se eleven por lo menos al mismo

El artículo 19 de la Constitución de la OIT facilita en su párrafo octavo este mecanismo al señalar que:

la adopción de un convenio o una recomendación hecha por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por un miembro, en ningún caso menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que aquellas que figuren en el convenio.

El problema está en conocer cuáles condiciones de trabajo resulten ser las más favorables. Según su opinión, podrían serlo las concernientes a la protección de la salud; la seguridad de los trabajadores; la semana de cuarenta horas o el otorgamiento de cuatro semanas anuales de vacaciones con pago completo de salario, como alguna recomendación lo ha señalado. Sólo que, se pregunta,

desde un punto de vista real o positivo ¿podrían establecerse iguales criterios al respecto tanto en Sri Lanka como en los Estados Unidos de América? o ¿Es posible fijar idéntica negociación colectiva en Japón que en el Canadá o ¿Pueden incluirse en un mismo patrón la negociación a nivel de la industria o de la economía en dos naciones tan similares como Dinamarca y Noruega?

La dificultad de fijar un patrón universal en toda comparación internacional es lo que constituye el problema que se plantea, porque

aunque parezca perogrullada —agrega— no es comparable lo que no puede compararse, ya que en materia de relaciones de trabajo únicamente tres cuestiones admiten un examen comparativo desde el punto de vista de la norma internacional: primero, la concerniente a los tribunales laborales y los conflictos de trabajo; segundo, los convenios colectivos y la negociación colectiva; tercero, la participación de los trabajadores en las empresas.

Examinemos cada una de estas cuestiones brevemente.

II. TRIBUNALES LABORALES Y CONFLICTOS DE TRABAJO

En la mayor parte de los países industriales o no industriales los conflictos de trabajo deben ser sometidos a tribunales laborales. De ahí la tentación de posibilitar la comparación de esos tribunales desde el punto de vista internacional. Desde luego cabe advertir que no se pueden tomar como objeto de comparación cosas que tengan el mismo nombre o nombres similares en diferentes países; ha de adoptarse al respecto un enfoque funcional a efecto de comparar, por caso, los tribunales laborales irlandeses que no son tales a pesar de llevar ese nombre, con los llamados tribunales industriales de Inglaterra; o los

tribunales de trabajo de la India con el tribunal profesional de arbitraje que ha sido organizado en Singapur; o el tribunal de Kenia con las juntas de conciliación y arbitraje de México. La única característica común en todos es la de ser órganos estatutarios con facultades para resolver conflictos de trabajo mediante decisiones de aplicación obligatoria.

Por otra parte, del análisis que se haga de esta comparación surge de inmediato otro problema: ¿qué hacer entonces con aquellos países en los cuales los conflictos de trabajo se resuelven mediante procedimientos que no se aplican por tribunales estatutarios? Tenemos el caso particular de la Junta Nacional de Relaciones Profesionales de los Estados Unidos de América, órgano administrativo que emite decisiones cuasi judiciales sobre prácticas desleales de trabajo o sobre algunas relaciones laborales, que no es un tribunal propiamente dicho sino una oficina de conciliación y mediación que actúa en algunas negociaciones colectivas. En otro orden de ideas, debemos considerar que las diversas instituciones existentes: llámense tribunales, órganos estatutarios, juntas de conciliación y arbitraje, jueces de trabajo, etcétera, buscan resolver conflictos dentro de una gama tan amplia de procedimientos que no encontramos un denominador común para entenderlos, ya que sus resoluciones son variadas y disímolas.

En cuanto a los conflictos de trabajo en sí mismos, se nos presentan también varias situaciones: Austria, la República Federal Alemana y los países escandinavos (Suecia, Noruega y Dinamarca) distinguen entre conflictos de derecho y conflictos de intereses. Francia, Italia y España distinguen entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Para otros países sólo existen los conflictos derivados de cualquier tipo de relación de trabajo sin otra distinción de especie o grado, y en América Latina los conflictos laborales se ajustan por un mimetismo práctico a la propia normativa jurídica de cada país. Lo único que otorga a todos estos sistemas de entender los conflictos de trabajo cierta uniformidad, es el hecho de prever mecanismos de solución adecuada a cada uno de ellos, en cuanto las normas que los regulan no difieren conceptualmente, aparte la circunstancia de que las determinaciones con efecto obligatorio que pronuncia un tribunal u otra tercera parte para dar fin a un conflicto, obedecen a principios de técnica jurídica bien definidos. Estos son los problemas que devienen de una comparación y a los cuales es preciso atender para obtener resultados prácticos.

III. CONVENIOS COLECTIVOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El reconocimiento del carácter obligatorio de los convenios colectivos está asegurado en todos los casos por el derecho. Su obligatoriedad se encuentra apoyada en las disposiciones concernientes a las relaciones entre las propias partes y de ningún modo en las condiciones de empleo de los trabajadores individualmente considerados. Austria, Suiza, la República Federal de Alemania, los países escandinavos, definen al convenio colectivo como un contrato establecido en virtud de la ley, por el que se crean derechos y obligaciones para ambas partes. En cambio Inglaterra, Francia y Bélgica no aceptan esta forma de obligatoriedad, pues para sus respectivos sindicatos la negociación colectiva es una forma de la lucha de clases en la que jamás han estado dispuestos a ceder terreno ni a los empresarios ni a los gobiernos. Esta actitud acarrea graves consecuencias para un estudio de relaciones de trabajo comparadas, ya que es problemático aislar de un sistema nacional de relaciones laborales una sola institución o norma y compararla con lo que parece ser la institución o norma correspondiente en otro país. Además, una comparación semejante es probable que lleve a conclusiones erróneas, pues las instituciones deben ser consideradas dentro del contexto general del sistema de relaciones de trabajo del que forman parte integrante y cualquier evaluación comparativa debe tomar como punto de partida situaciones semejantes o cuando menos idóneas. En la negociación colectiva se tienen tantas maneras de llevarla a cabo que ni siquiera podrían fijarse algunas reglas para encontrar criterios comunes o de un interés selectivo y general.

IV. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Existen órganos creados a nivel empresarial, como los consejos de fábrica, los consejos de trabajadores, los comités de empresa o los órganos similares que en algunos países ejercen derechos e influencia en los cuerpos directivos o en las decisiones dirigentes, que han de ser tomados en cuenta en toda evaluación de las relaciones de trabajo. Pueden estar o no representados en las juntas directivas o en las juntas de supervisión; pueden tener mayor o menor grado de influencia, sea representando a las minorías o mediante una representación paritaria con los accionistas; su participación en última instancia puede ser mínima; lo cierto es que se concede a los trabajadores alguna facultad en las determinaciones que pueda adoptar la dirección de una empresa.

En la República Federal de Alemania, en donde se ha instituciona-

lizado el sistema con eficaces resultados, los consejos de empresa a los que se han concedido derechos de codeterminación estatutaria, han avanzado en el terreno de la participación de los trabajadores en mayor escala que en cualquiera otro país. En la fábrica Volkswagen, por ejemplo, los trabajadores han contribuido en la adopción de importantes decisiones de inversión. Pero en otros países también ya se aprecian estos efectos; en Italia, a los obreros y empleados de la Fiat se les permitió realizar inversiones conjuntas con dicha negociación, a fin de evitar en el sur del país el cierre de factorías armadoras que hubieran provocado despidos masivos. La leyes de Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos, permiten asimismo alguna participación a los trabajadores en consejos de empresa a través de delegados sindicales. Con estos ejemplos se trata de subrayar que si se toma como punto de partida las funciones y no las instituciones, la posible influencia de los trabajadores en las decisiones de la dirección facilitará las relaciones de trabajo y permitirá en ellas un sano desarrollo, cosa que no ocurre en países donde la negociación colectiva se resuelve a nivel de la industria.

Una apreciación adecuada de las dimensiones históricas y evolutivas de las legislaciones del trabajo permite mejorar nuestra aptitud para analizar los fenómenos de las relaciones laborales, que día con día provocan nuevos problemas a los que es necesario buscar, debatir, adoptar o rechazar distintas soluciones. Ben Roberts al hablar de "un modelo basado en la historia", y Otto Kahn-Freund al referirse a "normas legales nacidas en los albores de la historia" ratifican este concepto. Para el segundo no es posible comprender un sistema de relaciones de trabajo en Dinamarca "si no se conocen los antecedentes del acuerdo de septiembre concertado en 1899 por las organizaciones centrales de empleadores y trabajadores en busca de mejor comprensión de los conflictos". Pero agregaríamos, en Inglaterra sucede lo mismo si no se está familiarizado con los acontecimientos que llevaron al cambio dramático que trajo consigo la adopción de la *Trade Disputes Act* en 1906. Y en Francia si se busca entender su problemática laboral actual han de estudiarse con profundidad los antecedentes de las leyes laborales adoptadas en 1936 por el gobierno de Frente Popular de León Blum. El estudioso de estos problemas ha de estar, además, al tanto de las circunstancias en que en Suiza surgió el acuerdo de 1937 por el que se obtuvo la paz laboral en las industrias mecánica y metalúrgica; o de la filosofía de Mahatma Gandhi en la India, a raíz de haber sido él quien dirigió a los trabajadores en un conflicto decisivo para la industria hindú, como lo fue el de los trabajadores textiles en dicho país.

Finalmente, ningún investigador podrá tener la pretensión de intuir los rasgos elementales de las condiciones de trabajo en México, a menos que se haya dedicado con atención al estudio de los acontecimientos sociales que llevaron a la adopción del artículo 123 de la Constitución de 1917 (primera disposición constitucional de este tipo jamás adoptada) en cuyo contenido se encuentra trazado un programa completo en materia de políticas en el cual se sustentan todas las relaciones de trabajo.

V. OBSERVACIONES FINALES

Para el doctor Schroegle la comparación internacional no resuelve efectivamente problemas concretos, pero sustenta sin duda el método más adecuado para analizar el *porqué* de ciertos fenómenos de relaciones de trabajo. Todo sistema comparativo, nos dice, obliga a rebasar cualquier contexto nacional y a mirar al propio país desde el exterior; nos muestra al mismo tiempo que los fenómenos que se producen son expresión fiel de la sociedad en que operan, de sus características y de las relaciones de poder entre los diferentes grupos de intereses. Es imposible comprender las relaciones de trabajo si no se entiende la forma como se establecen y cumplen las reglas que se implantan o la forma en que se adoptan las decisiones en sociedades distintas a las nuestras.

El enfoque que se haga de las relaciones de trabajo no siempre resulta aplicable a las propias conveniencias y necesidades; sin embargo, permite destilar de la multiplicidad y variedad de acontecimientos y procesos que tienen lugar en el mundo, toda una serie de tendencias generales, pues cuando miramos a nuestro alrededor descubrimos errores o actitudes que pueden ser corregidas para apreciar con equidad la conducta y regir con prudencia el comportamiento de nuestra sociedad. Este reconocimiento, la genuina modestia, la verdadera humildad y el absoluto respeto hacia las instituciones de otros pueblos, constituye el valor fundamental de las relaciones de trabajo comparadas.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

SZYSZOZAK, Erika, "Diferences in pay for part-time work", *The Modern Law Review*, Londres, 1981, vol. 44, núm. 6, noviembre, pp. 672-683.

En fecha reciente la Corte Europea de Justicia ha conocido varios casos

en los que trabajadoras de Gran Bretaña se han quejado de que en el desempeño de algún trabajo por horas el pago que se les hace generalmente representa un diez por ciento menos que el salario-hora pagado por labor de tiempo completo, si se consideran ocho horas en la jornada diaria o cuarenta horas en la jornada semanal. Admiten que la discriminación que resienten no es en relación con el sexo sino por el hecho de prestar servicios durante una parte de la jornada regular. Consideran que tal actitud es contraria a lo dispuesto por el artículo 119 del Estatuto de la Comunidad Europea, que ha abolido toda clase de discriminación en el trabajo, trátase de edad, sexo o nacionalidad.

El conflicto se ha presentado —según la autora— porque la Ley sobre igual pago (*Equal Pay Act*) promulgada en el Reino Unido el año de 1970, se ha establecido una contradicción con el acuerdo aprobado por la Comunidad Europea, al admitirse en la legislación inglesa que pueden existir variantes entre el trabajo femenino y el masculino, no sólo por la natural diferencia de los sexos; sino por múltiples variaciones que se presentan en la clase de actividad a desarrollar. No se ha tomado en cuenta que desde 1945 la mujer ha aumentado su participación en la fuerza de trabajo, a grado tal que según estadísticas recientes en 36.5% de la mano de obra en Gran Bretaña corresponde al sexo femenino, estimándose que en la actualidad más de dos millones de trabajadoras son mujeres que por razones domésticas prestan servicios durante parte de las jornadas laborales impuestas por las legislaciones nacionales. En Alemania, por ejemplo, un 93% de la mano de obra femenina labora en iguales condiciones; en Irlanda un 68% y en Italia un 67%, siendo de importancia los porcentajes que se observan en Francia y en Holanda en donde también prestan diversos servicios muchas mujeres amas de casa.

Los argumentos que han esgrimido los patronos británicos han sido precisamente que un gran número de estas trabajadoras son casadas y es variable su participación en el mercado de trabajo; la participación masculina, en cambio, es total durante la jornada completa, tanto por la distribución de labores como por necesidades industriales que requieren de la atención permanente de las instalaciones de las empresas y del trabajo, en ocasiones continuo, mediante el empleo de varias jornadas a fin de obtener un mayor rendimiento de la maquinaria en operación. Se agrega además, que las condiciones de trabajo cuando únicamente se labora parte de la jornada, por regla general son distintas o especiales y de menor intensidad, por ello el pago que se hace no constituye ningún acto de discriminación, sino que es proporcional a la naturaleza de la actividad que se desempeña.

Un estudio realizado por la especialista Olive Robinson —citada por la autora— para la *Revista Internacional del Trabajo* el año de 1979 sobre el empleo parcial de la mujer para toda clase de trabajos en la comunidad europea, asienta asimismo que la razón esgrimida por algunas legislaciones para establecer distingos en el trato que se le otorga, es el costo que implica la preparación del personal femenino, no siempre calificado ni permanente en los puestos, personal que por otra parte requiere de un entrenamiento y supervisión constantes, que no necesita tratándose del personal que se destina a un oficio ordinario de jornada completa. Se dice además, que el rendimiento de la mujer que sólo puede laborar parte de una jornada es menor y que los resultados económicos comprobados son inferiores cuando se emplea a mujeres en otro tipo de condiciones, pues la actividad que desarrollan nunca es similar a la realizada por trabajadores que laboran jornada completa, sean hombres o mujeres. A pesar de estas argumentaciones las asociaciones profesionales inglesas han venido trabajando para lograr igual pago a estas mujeres independientemente de las condiciones en que desempeñan sus servicios, siempre que realicen igual actividad a trabajadoras con mejores prestaciones.

A últimas fechas se modificó en parte la ley para establecer que procede igual pago a la mujer siempre que en las cláusulas que fijen las condiciones en que desempeñarán el trabajo, acepten que ello tendrá lugar si su rendimiento es equivalente al que desarrolla un hombre en puesto similar. Esta modificación legal, lejos de estimarse benéfica, ha causado un impacto desconcertante y ha hecho que disminuya el número de solicitudes de trabajo femenino a un 70% durante el periodo comprendido en los años de 1970 y 1977. Pero al mismo tiempo ha hecho surgir una reacción en contra de ese sistema, habiéndose presentado a la fecha numerosas reclamaciones individuales ante la denominada *Comisión de Oportunidades Iguales*, las que, aun cuando han tenido escaso éxito porque ha sido muy difícil acreditar la exigencia legal de lo que debe entenderse por "trabajo igual" conforme al contexto evaluatorio que realizan los tribunales del trabajo en Inglaterra, en cualquier forma han abierto el camino a soluciones por el momento aceptables.

En la aplicación de la *Ley sobre pago igual para trabajo igual* el Tribunal de Apelaciones (*The Employment Appeal Tribunal*) ha dado alguna respuesta favorable a las pretensiones femeninas al resolver con bastante liberalidad los siguientes casos cuyos pormenores explica la autora: *Copper Pass v. Lawton*; *Dugdale v. Kraft Foods*; *Sherwin v. National Coal Board*; *Handley v. H. Mono*; en todos los cuales las

trabajadoras reclamantes, quienes habían laborado entre veinte y veintiséis horas a la semana y les había sido pagado un salario menor en un 6% a 10% respecto de trabajadores que laboraron la jornada completa de cuarenta horas a la semana, obtuvieron el derecho a un pago igual por el periodo que habían laborado en tales circunstancias. Las empresas demandadas alegaron que había diferencias sustanciales en el trabajo de las reclamantes y el de las personas con quienes pretendían la nivelación de salarios, sobre todo en lo que atañe a productividad, ya que estas últimas tenían a su cargo una máquina de la cual se encargaban en lo particular, en tanto que aquéllas no lo hacían en el mismo tipo de maquinaria. Como las pruebas ofrecidas no resultaron eficaces el tribunal resolvió en favor de las demandantes y con apoyo en la *Sex Discrimination Act of 1975* estimó que existía desigualdad en el trato y condenó al pago en los términos a que ya nos hemos referido.

La Corte Europea en el caso *Defrenne v. Sabena*, al aplicar el artículo 119 ya citado del Estatuto de la Comunidad, consideró también que era discriminatoria la aplicación de un salario-hora inferior a las mujeres que realizaban igual labor que otros trabajadores en una misma empresa, en atención al hecho de que no existía razón alguna para presuponer que por el hecho de no desarrollar una jornada completa a la semana, su actividad y productividad resultaban inferiores. En la resolución pronunciada se concluyó que los patronos no actuaban con apoyo en la ley nacional y que tales prácticas debían abandonarse por representar una violación a los derechos civiles de las personas. Se pugnó asimismo en esa resolución por establecer principios que normaran la acción a seguir en todos los países de la comunidad.

Estados Unidos es quizás el único país en que las prácticas discriminatorias en contra de la mujer trabajadora han sido abolidas, pues la Suprema Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que es inconstitucional fijar un salario distinto por igual trabajo desarrollado, como diríamos en derecho laboral mexicano, en igualdad de circunstancias y condiciones. Existe en este país una ley (*Sex Discrimination and Race Relations Bill*) en la que toda forma de discriminación ha sido prevista para evitar aplicaciones injustificadas en perjuicio de la mujer trabajadora, la que ha incursionado hoy en día en todos los campos de la actividad humana que antes se reservaban a la mano de obra masculina.

Después de analizar varios casos resueltos por el tribunal europeo, la autora nos ofrece sus conclusiones, que podemos resumir así: Aun cuando la comunidad europea no ha agregado otras cuestiones básicas

respecto de lo que las leyes inglesas han tomado como principio de aplicación, en cualquier forma se ha tenido la precaución de restringir las diferencias en el pago del trabajo por horas. Se tiene la esperanza de que dicha legislación avance al mismo ritmo que lo ha hecho el de la legislación europea en materia de normas para el trabajo. Para lograr lo anterior se ha procurado el mayor acercamiento de la legislación actual de Gran Bretaña a lo contenido en el artículo 119 del Estatuto de la Comunidad Europea sobre mercado de trabajo y la supresión de todo tipo de discriminación en las contrataciones laborales. Por lo pronto se ha llegado al consenso de considerar como indiscriminatoria, por parte de algunos patronos, la contratación del trabajo femenino por menor tiempo al de la jornada legal, y con menor salario del que se cubre a otros trabajadores, lo cual estima la autora como el único aunque importante elemento puesto en ejercicio para acabar con esa execrable práctica.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

DERECHO ECONÓMICO

CRUZ SERRANO, Alejandro, "Hambre y desnutrición: los deseos y las realidades", *Comercio Exterior*, México, núm. 17, vol. 31, julio de 1981, pp. 753-759.

Mucho se ha hablado en los últimos lustros sobre la necesidad de producir los alimentos suficientes para poder nutrir adecuadamente a la población mundial. Cruz Serrano hace, en el artículo que se reseña, una evaluación de los esfuerzos realizados en ese rubro.

Inicia su argumentación delimitando el problema del hambre y la desnutrición y su magnitud, en donde observa que en los estudios —pesimistas unos y optimistas los otros—, que se han realizado a nivel internacional para cuantificarlo y han estimado que éste no se debe a la deficiente producción de alimentos, sino a la inequitativa distribución de los mismos.

Por ello en determinadas regiones el 70% de la población apenas subsiste, con graves padecimientos debidos a la desnutrición; tal es el caso del centro y oriente de África, India y parte de América Latina. Mientras en otras se desperdician productos alimenticios elaborados con tecnología e higiene muy eficaces.