

BIBLIOGRAFIA

Santiago BARAJAS MONTES
DE OCA

RUSSOMANO, Mozart Victor, *Co-
mentarios a consolidação das leis
do trabalho* 205

En síntesis, se trata de un volumen ampliamente sugestivo y útil para comprender la inserción de España en la comunidad europea y que alecciona a propios y extraños, de que los procesos de integración, como esquemas racionales para hacer eficientes los sistemas productivos internos, no necesariamente suponen eliminar al poder público de sus funciones rectoras y distribuidoras de la riqueza, única manera de ampliar la base democrática de los sistemas políticos; es decir, racionalidad económica y justicia social son términos complementarios y no antitéticos, como lo sostienen los neoliberales del siglo XXI.

Por todo ello, recomendamos ampliamente el libro que reseñamos para aquellos que buscan información sistemática y actualizada sobre la nueva España comunitaria.

Jorge WITKER

RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Comentarios a consolidação das leis do trabalho*, 13a. ed., Río de Janeiro, Editorial Forense, 1990, 2 ts., 1151 pp.

El maestro Russomano, conocido y admirado en nuestro medio jurídico por haber participado en innumerables ocasiones en seminarios, congresos y coloquios que han tenido lugar tanto en nuestro Instituto como en la Facultad de Derecho, donde inclusive el actual director al momento de escribir estas líneas, doctor José Dávalos, le hizo un ferviente homenaje, nos entrega una edición más de sus comentarios a las leyes laborales brasileñas, no integradas en un Código en este país, sino promulgadas y reformadas conforme a las exigencias de las relaciones de trabajo individuales y colectivas, lo cual a nuestro juicio las torna más prácticas, útiles y aplicables a materias específicas. De ahí el título de *Comentarios sobre la consolidación de leyes del trabajo* que da a su paciente y amplio estudio de la legislación brasileña, permitiéndonos una minuciosa revisión que por su extensión sólo reseñamos en sus más relevantes capítulos.

En la introducción de esta obra explica el maestro la naturaleza específica de su cuidadoso examen.

Cuando existen —nos dice— en determinado país, normas jurídicas dispersas sobre cierta rama del Derecho, el legislador tiene dos caminos para sistematizarlas: puede hacer un Código, esto es, crear un cuerpo único y armónico donde se consignen los principales principios vigentes, para que sean aprovechados o complementados con otros principios, en cuyo caso desaparecen las diversas leyes (antiguas o modernas) e impera la ley única, la ley nueva o Código. Pero puede

el legislador partir o adoptar otra solución, reuniendo los textos vigentes en un todo armónico también, aun cuando ello no tenga el carácter de ley nueva conforme su contenido. Esta técnica jurídica se le conoce con el nombre de consolidación o incorporación.

En Brasil es práctica común que al lado de códigos sobre las diversas materias jurídicas aparezcan con frecuencia consolidaciones de este tipo como ocurre en derecho del trabajo. La primera "consolidación" de tal naturaleza se promulgó en el decreto-ley 5,452, con fecha 1º de mayo de 1943. A partir de entonces toda la legislación laboral se encuentra consolidada, constituyendo de hecho un verdadero Código del Trabajo, aun cuando no tenga esta denominación o nombre. Éste viene a ser, en realidad, el derecho positivo brasileño; puede decirse "metafóricamente" como lo considera el propio maestro, "apreciándosele como punta de lanza de una actual ciencia jurídica correspondiente a los problemas de clase y permitiendo al Estado una solución a la lucha milenaria que éstas han sostenido, colocando esta lucha y dichos problemas en un campo conciliatorio que evita toda pugna de intereses". Sabia solución a los conflictos del trabajo, por regla general difíciles de conciliar y más difíciles aún de arbitrar como sucede entre nosotros.

Para el doctor Russomano debe atenderse, ante todo, a la filosofía solidarista de nuestra materia, porque es ésta la que da fuerza e inspira al legislador y al mismo juez; ella es, asimismo, la que orienta de manera correcta al jurista permitiéndole establecer un juicio analítico o crítico respecto de cualquier asunto de intereses clasistas. El desenvolvimiento extraordinario que ha tenido el derecho del trabajo en todos los sentidos lo explica. La religión, la ciencia, la moral, la administración pública, la política e incluso otros factores que se han puesto en juego, impulsan al legislador a defender al hombre que trabaja, cuyo conjunto constituye la mayoría popular (t. I, pp. 7-11).

La legislación de Brasil ha impuesto en un primer término un conjunto de "normas generales para la tutela del trabajo", como las ha denominado el legislador, aplicadas por igual al propietario rural, a la industria familiar y a cualquier régimen individual que desarrolla una economía propia, como a los grandes sectores industriales, a los sindicatos e inclusive a los grupos de profesionales que en alguna forma se encuentren organizados en una comunidad de intereses económicos (artículo 13 de la carta respectiva).

Cualquier tipo de servicio subordinado ha interesado a los ministerios relacionados con el trabajo en este país, a tal grado que prácticamente no se ha dejado ninguna actividad productiva o de servicio sin regla-

mentar. Ciertas prácticas consuetudinarias que implicaban la posible existencia de una relación de trabajo, han sido incluidas a efecto de abarcar todas las posibilidades de contacto entre el hombre que lucha por la subsistencia y el que posee los bienes de producción y los pone en ejercicio. Tal vez —expresa el autor—, contemplando el legislador la fuerza de esta realidad, ha orientado dicha relación sin abandono de aquellas obligaciones fundamentales que corresponden a cada parte de la misma; la ley 3,359 de 22 de diciembre de 1957 sobre identificación profesional es la mejor demostración de lo señalado.

Una práctica surgida con esta ley ha sido la llamada "cartilla de trabajo" impuesta obligatoriamente tanto a patronos como a trabajadores. Empresarios, empleadores, propietarios de medianas o pequeñas industrias, absolutamente todos, deben contemplar cualquier relación laboral a través de este importante documento, sin el cual ninguna autoridad atiende cuestiones de trabajo; de ahí que hayan sido los propios trabajadores quienes la exigen antes de emprender cualquier actividad a cambio de un salario. Sólo la cartilla de identidad, el certificado o cartilla militar, el título de elector o un certificado de identidad podrán, a falta de expedición (como corresponde a los patronos) de la cartilla de trabajo, suplir ésta en cualquier trámite (artículos 1º y 2º de la ley 3,359).

¿Cuál es la importancia de la cartilla de trabajo y previsión social? Comprende varios aspectos: 1º En ella deberán hacerse todas las anotaciones concernientes a la remuneración o salario; a la forma de pago de dicho salario; a las prestaciones adicionales al salario o aquellas que se otorguen a cambio de la prestación del servicio. La falta de este requisito se sanciona con fuertes multas. 2º Cualquier accidente que ocurra al trabajador, por menor que sea, deberá ser anotado en la cartilla a efecto de que el Instituto Nacional de Previsión Social se encuentre en condiciones de atender a un trabajador accidentado. 3º Se incluirán igualmente todas aquellas anotaciones que se relacionen con el estado civil (divorcios, viudez, nuevos matrimonios, etcétera). 4º Cualquier cambio que sufra una relación de trabajo será anotada por el delegado regional, quien se encuentra obligado a informar lo anterior al Departamento Nacional de Mano de Obra (artículos 30 y 31).

La vida activa del trabajador de hecho está contenida en la cartilla, convirtiéndose en una verdadera historia de los diversos cambios que sufra en el correr de los años. De ahí que la falta de anotaciones o la oposición patronal a consignarlas sea motivo de impugnación, de permanente intervención de los inspectores del trabajo y de reclamación no sólo del trabajador sino de cualquier familiar o causahabiente, ya que

de ello dependen multitud de concesiones y servicios sociales. No podríamos detenernos en todas las facetas de esta práctica y con igual pretensión en el análisis de los libros de registro de empleados debido a la enjundia del texto, pero la obra abunda en conceptos valiosos en todas las materias que examina el autor. Veamos algunas otras.

Capítulo de gran interés también es el relativo a las normas especiales de tutela del trabajo. El texto consolidado —nos dice el doctor Russo-mano— abarca todas las estructuras de las normas generales que regulan el trabajo y pese a tratarse de principios periféricos aplicables a todos los trabajadores, se mantienen por necesidad principios específicos que varían de acuerdo con la función realizada por la persona. Tal es el caso de los empleados bancarios, de los marinos, de los trabajadores ferrocarrileros, de los músicos y los artistas, de otros varios sectores de trabajadores que por la peculiaridad del servicio que prestan han hecho indispensable un trato diferente en algunos aspectos, que si se desea, pueden tener fondo político o biológico, pero que bajo cualquier análisis requieren de normas particulares. Podría decirse que en tal condición se encuentra el trabajo de mujeres y menores.

Nos parece de sumo interés, y en México se nota asimismo una corriente importante, el futuro de los llamados "contratos especiales", cuya reglamentación se destina, fuera de los aspectos generales de la ley, a establecer normas de trato diferentes dada la índole de la ocupación de la persona. Brasil ha sido un país, que no de hoy sino desde hace varias décadas, se ha interesado por dar tratamiento distinto a dichas ocupaciones u oficios como los llamaríamos nosotros. Baste simplemente una enumeración por grupos de empleo para que apreciemos sus actividades y el motivo por el cual el legislador de dicho país ha puesto empeño en diversificar su derecho del trabajo. A ello se debe precisamente el objetivo de la consolidación de sus leyes del trabajo, al ser la finalidad de tal derecho consolidado atribuir a cada sector de ocupación o actividad, aspectos que no podrían ser comprendidos en una codificación, por meticulosa que ésta sea.

En el ramo de comunicaciones la tutela al trabajo, como se le denomina en la ley al capítulo correspondiente, incluye el servicio de teléfonos y telégrafos, la radiotelefonía y la radiotelegrafía, actividades a las que se da un tratamiento por separado; asimismo, los "equipos de las embarcaciones de la marina mercante nacional", o sea, los marinos en nuestra ley; el trabajo portuario, el trabajo fluvial, el trabajo lacustre, el tráfico en los puertos de pescadores, el trabajo submarino, el trabajo subfluvial, o sea, de intercambio; el trabajo ferrocarrilero y el transporte.

Esos servicios de estiba y desestiba son considerados especiales también y en iguales condiciones se encuentran todos aquellos servicios relacionados con el tráfico aéreo.

Los músicos profesionales, los artistas, los operadores cinematográficos, los deportistas y en general todas las personas conectadas con los espectáculos públicos, han sido igualmente motivo de un trato especial y las normas de trabajo que los tutelan conservan situaciones que los identifican, pero que a la vez los alejan en algunos aspectos del común de los obreros, empleados u otros prestadores de servicios. Puede decirse lo mismo de los empleados en los medios de prensa ("jornalistas" o redactores, articulistas, linotipistas, prensistas, etcétera), de los profesores, de los químicos y en general de todos aquellos profesionales independientes (abogados, médicos, ingenieros, etcétera) que no ejercen las profesiones sino que contratan sus servicios a empresas, negociaciones de gran magnitud o bancos, aseguradoras y financieras públicas o privadas.

Tenemos un tercer grupo que incluiría a los mineros, a los capataces (con trato especial en Brasil), a los obreros de los frigoríficos (también con trato especial), a los trabajadores en oficios subterráneos de cualquier naturaleza; y con igual rango de especialidad el trabajo de mujeres y menores. Puede apreciarse la gran variedad de actividades que hoy contemplan reglamentaciones propias debidas al hecho de que, si en lo general tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, varían en cambio sus condiciones de trabajo, siendo esta circunstancia la que obliga a imponer en las contrataciones, tanto individuales como colectivas, tiempos flexibles de trabajo; remuneraciones convencionales; descansos y periodos vacacionales ajustados a necesidades de la función (como allá se dice) y en cierta forma al disfrute de indemnizaciones también particulares.

Merece atención el capítulo que dedica el autor al contrato individual de trabajo. Para él son de hecho dos hemisferios o materias distintas de análisis el contrato colectivo de trabajo y el contrato individual de trabajo. Éste es, en el fondo, una relación de empleo que necesita de un consenso propio y especial, de una finalidad igualmente propia, de actos jurídicos particulares y en general del estudio de dos tipos de persona (la que se emplea y la que contrata el servicio), cuyo contenido, en rigor, se encuentra más en la teoría general del derecho civil que en la que corresponde al derecho del trabajo. No tiene sentido para los tratadistas —agrega— hablar de "necontractualismo" o contractualismo a secas de diverso orden. De ahí que se esté abandonando la idea de contrato de trabajo por la de "relación de trabajo" tal y como lo ha dejado escrito

con extraordinaria lucidez el maestro mexicano Mario de la Cueva. En páginas memorables habla mejor de un *relacionismo* en lugar de un contractualismo propio de un derecho nuevo. Sólo que la tendencia brasileña es ante todo contractualista.

El profesor brasileño es proclive al concepto de "relación de trabajo" y por ello define ésta como "el vínculo obligacional que liga a un empleado con un empleador a través de un contrato de trabajo"; definición que a su juicio no es sino secuencia de la que dio Santoro Passarelli, para quien el contrato de trabajo no era sino contrato complejo cuya naturaleza jurídica gravita en torno de obligaciones recíprocas que dan a la relación que resulta una estructura esencialmente obligatoria también. (Santoro Passarelli, Francesco, *Nociones de derecho del trabajo*, p. 139 de la 5a. ed.). Por esto prefiere denominarla "relación de empleo". Dice al respecto que la mayoría de los autores de su país no han aceptado su definición, no obstante que es producto de la orientación latina. Definen al contrato simplemente y expresan que éste es el ajuste laboral que celebran empleados y empleadores; y consideran que el concepto "relación" tiene apoyo en dos corrientes antitéticas, por un lado las teorías contractualistas, por el otro las ideas anticontractualistas de origen germánico.

En efecto, resulta cierto que los autores que apoyan la tesis germánica de contrato de trabajo niegan que éste se reduzca a una relación bilateral de intereses. Parten del presupuesto de que no existe contrato cuando no está en juego la libre voluntad de los contratantes, y agregan que debido a las condiciones sociales y económicas que imperan en cualquier país, es un hecho cierto que la empresa posee inmenso poderío técnico y monetario, el cual opone al empleado pobre y desvalido, a quien mantiene "en brutal inferioridad", que torna imposible hablar de acuerdo de voluntades por más consecuente que sea la persona que así piense. Siguiendo el principio carneluttiano de que "un contrato libre es aquel que permite una discusión libre de las cláusulas que lo componen", de no existir esta última carece de sentido la naturaleza del propio contrato y en consecuencia no cabe establecer la existencia de ningún acuerdo volitivo interpartes.

El profesor Russomano estima que los defensores de esta tesis olvidan que el propio Carnelutti al distinguir la naturaleza de los contratos, expuso con magistral concepción el "contrato de adhesión", en el cual una de las partes lo único que hace es aceptar las cláusulas estipuladas unilateralmente por la parte contratante. Tales manifestaciones no dejan de tener carácter de verdaderos contratos al intervenir dos o más volun-

tades libres, una que propone y otra que acepta. Su conclusión, por lo mismo, es en el sentido de que el contrato de trabajo es un verdadero contrato porque nace cuando el empleado y el empleador acuerdan en fijar métodos y forma en los que se prestará determinado servicio (Carnelutti, *Teoría del reglamento colectivo de la relación laboral*, pp. 6 y ss.).

Por esta razón la teoría contractualista ha sido de universal aceptación y así lo estima la legislación brasileña. El profesor Russomano está convencido de que "el contrato de trabajo (frente a la relación laboral) debe definirse como toda convención mediante la cual, una o varias personas físicas, se obligan a cambio de una retribución o remuneración, a la prestación de servicios privados a otra persona, bajo su dirección". Esta definición la han aceptado los profesores de la Facultad de Derecho de São Paulo y otros varios maestros, para quienes resulta práctica y doctrinariamente satisfactoria. En suma, cree el autor que el contrato de trabajo es un contrato de derecho privado, consensual, sinalagmático, oneroso, conmutativo, sucesivo y del tipo de los llamados contratos de adhesión. Respetamos su pensamiento aun cuando no lo compartimos, quizás por orientarse nuestra legislación a una idea autónoma e independiente de la relación de trabajo, no muy sujeta si se quiere, a la idea de contrato civil. Tampoco nos inclinamos en el sentido anticontractualista por pensar que la idea de relación implica necesariamente acuerdo de voluntades y aquello que no conviene al trabajador al serle impuesta una condición es suplido por la ley que le otorga amplia protección. De ahí nuestro principio jurídico de que se tendrán por no puestas aquellas cláusulas y condiciones que contradigan una disposición legal.

En cuanto a las convenciones colectivas del trabajo, cree el maestro que éstas son producto de costumbres exigidas por necesidades colectivas; considera que el entendimiento entre empleados y empleadores es el método normal y pacífico de establecer relaciones de trabajo, un eficaz acuerdo de voluntades con un determinado objeto práctico a través del cual la sociedad encontró un adecuado instrumento de conciliación capaz de contribuir a la tranquilidad interna de una negociación. Acoge el pensamiento del doctor De la Cueva de que el empleador, decidido a no continuar imponiendo soberanamente su voluntad al haberse visto obligado a aceptar imposiciones sociales antes no conocidas por él, accede hoy a discutir, dentro de un clima tranquilo y confiable, exigencias obreras (Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 484).

Además, siguiendo la exposición del doctor Antokoletz sobre esta materia, acepta que en la actualidad el empleador se ha visto compelido

por el poder público a abrir un primer camino para debatir los derechos de la clase trabajadora, pero de igual a igual, como parte de una empresa; camino en extremo penoso, en ocasiones conflictivo y violento, pero necesario. La convención colectiva sólo representa para el empresario el tratar con los sindicatos obreros, a quienes reconoce existencia y legitimidad, como seres vivos y actuantes, los términos de un buen entendimiento dirigido a hacer posible la marcha normal de dicha empresa. Si el Estado reglamenta la convención colectiva en nuestros días, es para evitar excesos peligrosos en tal entendimiento y otorgar fuerza jurídica a los actos de empleados y empleadores (Antokoletz, Daniel, *Curso de legislación del trabajo*, t. II, p. 239).

La ley brasileña 21.761 ha definido la convención colectiva en estos términos: "Entiéndese por convención colectiva del trabajo el ajuste relativo a las condiciones de trabajo, concluido entre uno o varios empleadores y sus empleados, o entre sindicatos o cualquier otro agrupamiento de empleadores con sindicatos o cualquier otro agrupamiento de trabajadores" (artículo 1º). Los autores —acota el profesor Russomano— se han preocupado en Brasil del problema de denominación al llamar "convención colectiva" al contrato colectivo de trabajo, pero a su parecer esta es una cuestión secundaria de escaso interés en la tradición legislativa nacional al otorgar la Constitución el carácter de contractual a todo convenio surgido del acuerdo entre empresarios y obreros. Así lo admite igualmente la Consolidación de las leyes del trabajo de dicho país, al otorgar plena categoría jurídica a las "convenciones colectivas" pactadas por asociaciones sindicales y empleadores cuya área de acción está determinada por la propia ley.

El artículo 611 define la convención colectiva de trabajo como

el acuerdo de carácter normativo, por el cual dos o más sindicatos representativos de categoría económicas y profesionales, estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de sus respectivas representaciones a las relaciones individuales de trabajo. Es facultad de los sindicatos representativos de categorías profesionales celebrar acuerdos colectivos con una o más empresas de la correspondiente categoría económica, estipular condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de la empresa o empresas acordantes, así como fijar sus respectivas relaciones internas.

Esta facultad se encuentra extendida a federaciones y confederaciones de trabajadores representativas de sus respectivas categorías económicas o profesionales.

Para el profesor Russomano la disposición constitucional vigente a partir del año de 1988 ha dado origen a problemas de interpretación; sin embargo, lo cierto es que todo acuerdo colectivo nace de una convención colectiva establecida entre trabajadores y empresarios. La pregunta que se hacen los estudiosos del derecho en Brasil es si la norma constitucional debe aplicarse asimismo a los sindicatos empresariales, sólo que para él la propia Constitución ha dado una respuesta obvia e inteligente, al ser indiscutible esta posibilidad, aun cuando no se mencione en forma directa; el único requisito es que sus representantes cuenten con el apoyo autorizado en asamblea general por sus asociados. No nos extendemos más en sus sabias consideraciones por ofrecer un bosquejo de sus otras importantes cuestiones tratadas, que a nuestro juicio pueden ser de mayor interés para nuestros estudiosos.

Nos referimos a los capítulos sobre la justicia del trabajo, como él denomina al procedimiento laboral. Nos dice ante todo que si se desea la paz social en bien del interés colectivo, el Estado debe intervenir directamente en todas las cuestiones que atañan de manera directa a la relación de trabajo, dictando procedimientos objetivos capaces de equilibrar los desniveles económicos. Si se desea una legislación avanzada en la materia, es necesario crear los órganos que fiscalicen y administren los litigios que surjan en cumplimiento de las leyes, al encontrarse los conflictos entre empleado y empleador directamente ligados a la sobrevivencia. De ahí que no haya sido posible desde hace mucho tiempo entregar a la justicia común la solución jurisdiccional de tales conflictos y problemas.

La justicia laboral brasileña se mantuvo durante muchos años en un plano estrictamente administrativo. Desde el decreto-ley 1,237, de 2 de mayo de 1939, hasta el reciente decreto 22,132, se permitió al Ministerio del Trabajo conocer de cualquier proceso; a ello ayudó el insistente pronunciamiento de varios juristas de renombre nacional que favorecían la existencia de los tradicionales órganos judiciales. Fue hasta la Consolidación que se ha venido examinando a lo largo de la presente reseña, que se aceptó que dada la naturaleza social de los conflictos laborales debían ser órganos especiales los encargados de intervenir en el conocimiento y resolución de los mismos. Pese a esta firmación constitucional actual, la justicia del trabajo, a juicio del maestro, ha sufrido notables limitaciones en el área de su competencia. Baste como ejemplo el hecho de que los servidores públicos federales no pueden acudir a los juzgados comunes sino al Tribunal Federal de Recursos, que es el órgano competente para conocer de sus demandas.

La Constitución de 1988 ha creado como órganos exclusivos: a) el Tribunal Superior del Trabajo; b) los tribunales regionales del trabajo, y c) las juntas de conciliación y juzgamiento o los jueces de derecho en su caso (artículo 114). En otras palabras, en un primer plano —nos dice el autor—, intervienen las juntas de conciliación y juzgamiento (artículo 647 de la Consolidación), establecidas regionalmente y cuyas funciones son conocer en primera instancia de los conflictos que puedan originarse entre trabajadores y patronos; en caso de no existir juntas, estas atribuciones de iniciación de un juicio corresponden a los jueces de derecho encargados de iniciar el procedimiento (artículos 668 y 669). En segundo plano, o segunda instancia como diríamos nosotros, son los tribunales regionales del trabajo (antiguos consejos regionales del trabajo) los encargados, por su parte, de la revisión de juicios entablados ante las juntas o los jueces. Actualmente funcionan dieciséis tribunales en el país (artículos 670 a 673). Y en el último plano está el Tribunal Superior del Trabajo (antiguo Consejo Nacional del Trabajo), que “es la Suprema Corte *Trabajista* del país sudamericano, cuya función primordial es garantizar, como cúpula de esta organización, la uniformidad de los pronunciamientos hechos por los órganos inferiores, para asegurar el respeto de los textos legales eventualmente ofendidos por decisiones laborales de cualquier índole”.

Jueces togados y los llamados “jueces clasistas” tienen a su cargo tan encomiable función, pero a falta de ellos los jueces del trabajo tienen atribuciones iguales (artículo 112 constitucional). Las juntas se integran con jueces representantes del interés profesional, o sea, en ellas intervienen de hecho tres jueces: el del gobierno, el de los trabajadores y el de los empleadores; pero tratándose del Tribunal Superior la investidura competencial corresponde a los “ministros clasistas” como se les llama, algo así como magistrados especialistas en asuntos laborales; sus cargos pueden ser transitorios si existe oposición de las entidades sindicales. En el Tribunal intervienen además dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores, ya que se mantiene el criterio de “justicia paritaria” postulado por el artículo 113 de la Constitución de 1988; de hecho se ha transformado la justicia del trabajo en Brasil en un órgano eminentemente técnico. Esto ha llevado a pensar en dar al tribunal el carácter de órgano del Poder Judicial.

Por último, hagamos una referencia final al Ministerio Público del Trabajo, órgano sugerente y creativo de la legislación brasileña. Lo integra un procurador general del Trabajo; varios subprocuradores; los agentes del Ministerio Público del Trabajo y el Colegio de Procuradores del

Trabajo. Su competencia: la representación de los intereses sociales en sus diversos aspectos jurídicos. Le corresponde conocer: 1) la conducción y vigilancia de los juicios laborales en que deban intervenir por disposición superior; 2) comparecer en los procesos individuales o colectivos derivados de relaciones de trabajo, incluidas aquellas de carácter especial; 3) asistir tanto a las diligencias de primera o de segunda instancias para vigilar y agilizar los procesos donde intervengan; 4) recurrir las decisiones de los jueces y tribunales del trabajo; 5) promover en el Distrito Federal la ejecución de multas impuestas por las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, así como el cumplimiento de las resoluciones definitivas pronunciadas por los jueces o tribunales del trabajo; 6) auxiliar en aquello que la ley o reglamento determinen al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y 7) defender la justicia laboral de aquellos actos de gobierno que afecten las relaciones de trabajo de régimen especial.

Esperemos que en México se establezca, en lugar de una simple defensoría del trabajo, un órgano de esta positiva y elocuente naturaleza.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

SÁNCHEZ BELLA, Ismael, *Derecho indiano: Estudios*, Pamplona, EUNSA, 1991, 2 ts., 695 pp.

Por regla general, en la actualidad, las diversas disciplinas del conocimiento humano van mostrando sus avances a través de artículos que se publican en revistas especializadas, libros colectivos o memorias de eventos académicos, ya que es el medio más expedito para lograr ello; mientras que, de otra forma, esperar a escribir un libro y su ulterior publicación es muy tardado, caro y en ocasiones imposible.

Por otro lado, la publicación de artículos presenta un muy serio problema para recuperar la información, ya que incluso en los países desarrollados resulta sumamente difícil y costoso sostener una biblioteca jurídica que contenga todas esas obras colectivas, periódicas o no.

En este tenor, resulta sumamente útil la reedición de ese tipo de trabajos cortos, de uno o varios autores, referentes a un tema o materia, ya que se rescata de manera ordenada una información que de otra forma resultaría muy complicado obtener.

En este orden de ideas, resulta de gran importancia la reciente reedición de los diversos artículos sobre historia del derecho indiano del pro-