

## DERECHO DEL TRABAJO

BRONSTEIN S., Arturo, "La protección contra el despido injustificado en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 109, núm. 2, 1990, pp. 269-288.

La protección contra el despido injustificado que ofrecen las legislaciones latinoamericanas se ve seguramente agravada, entre otras razones, por la inexistencia de seguros de desempleo (con excepción de Uruguay y Venezuela). Así, las pretensiones de una protección contra el despido pregonadas por la Constitución mexicana desde 1917 no han podido a la fecha traducirse en la llamada estabilidad en el empleo.

El régimen de la protección contra el despido encuentra su fuente principal en la ley, aunque en países como Argentina y Uruguay, la jurisprudencia ha jugado un papel importante en la materia. Debe destacarse la importante influencia que algunas normas internacionales han tenido en la consolidación de la normatividad protectora de dicha estabilidad (concretamente el Convenio 158 y la Recomendación 119).

Aunque el despido se sujeta a diversas condiciones (de fondo y forma) muchas veces el no respeto de éstas se traducen en la obligación de indemnizar al trabajador afectado. Y aunque en la totalidad de los países de la región latinoamericana se ha establecido la reposición del trabajador como una medida reparadora del despido injustificado, resulta difícil, señala el autor, saber en qué medida tiene lugar efectivamente tal reposición.

Este artículo, cuyo autor es jefe de la Sección de la Legislación del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo, presenta una revisión precisa y concreta del régimen del despido en América Latina. Se trata de un trabajo que aborda diversos perfiles del tema, analizados por el autor de esta reseña en el libro *El despido individual en América Latina*, publicado en 1990 por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Carlos REYNOSO CASTILLO

FRAGA IRIBARNE, Manuel, "La dimensión social de la Europa comunitaria", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 37, enero-marzo de 1989, pp. 5-37.

El doctor Fraga Iribarne, actual eurodiputado y distinguido intelectual español, piensa que uno de los hechos más importantes de la historia

social de la Europa contemporánea es el imparable desarrollo alcanzado por el derecho social. Nada es hoy ajeno a la política social de las condiciones de trabajo, incluidas prohibiciones, limitaciones a determinadas categorías de personas o el trabajo fuera del hogar; la política familiar, la concentración urbana, las nuevas exigencias del suelo y la vivienda; la defensa de la salud; la organización del ocio; los alcances distributivos de la política fiscal; el ahorro y los complejos problemas del mutualismo y la cooperación; todos ellos aspectos de la vida actual forman parte de su estructura. Cree, sin embargo, que en nuestros días empieza a vislumbrarse una crisis de esa política y del Estado protector.

La población activa es cada vez más una población que vive de salarios, muchas de las comunidades del mundo han envejecido con el sensible aumento de pensionistas y disminución de cotizantes, las tecnologías se han perfeccionado y encarecido; en suma, los años ochenta han recrudecido la recesión y han aumentado el desempleo. Tales fenómenos se han conjuntado y han ampliado los riesgos del trabajo en todos los órdenes ante el peso de las cargas sociales y el volumen de su incidencia.

Los países industriales funcionan hoy bajo la trilogía *democracia de consenso, democracia de concertación y corporativismo democrático*; “el gobierno democrático decide previo diálogo y concertación con los agentes sociales; el sistema tiende inevitablemente a eludir los planes nacionales y evitar las soluciones drásticas y *cortocircuitar* los controles efectivos y ampliar el gasto social”. Al final —agrega el autor— todo sale del bolsillo de los contribuyentes y la gente empieza a darse cuenta de que lo relativo a enseñanza, sanidad, cultura, recreo, etcétera, lleva a optar, o por pagar ese precio cada uno o pagarlo con cargo al presupuesto, es decir, con moneda burocratizada pero más costosa.

En este derrumbe de lo social los sindicatos se hallan en crisis. Los trabajadores ya no forman una única y “mítica clase obrera”, sino que abundan los sectores desprotegidos (los que encontramos en la economía sumergida) o en los grupos marginados del sistema (mujeres, menores, inmigrantes, etcétera), con aumento de la tendencia al llamado “paro estructural”. El ideal del *boom económico* y de la política del *pleno empleo* ha desaparecido y se han modificado los métodos sindicales tradicionales ante la crisis del propio concepto del *trabajo*; en primer lugar, por haberse visto obligadas casi todas las organizaciones de trabajadores a aceptar el reparto de un empleo escaso y una distinta modulación personal y familiar de la relación *trabajo-ocio*; en segundo término, ante el creciente desinterés de la masa obrera a sindicatos que ven cada día más alejados de las realidades actuales; en tercer lugar, debido al fracaso de

los intentos por lograr una "sistemática redistribución de la renta nacional y la incentivación del ahorro y la falta de impulso al esfuerzo personal". Se requieren, por tanto, nuevas ideas sobre la cohesión y la expansión social hoy necesarias para superar la crisis y la *robotización* de los medios de producción.

El doctor Fraga Iribarne cree que la sociedad europea de finales del siglo XX constituye no sólo una referencia geográfica, sino una creciente realidad sociológica, una *Europa de los ciudadanos* tal y como la concibiera Jean Monnet, quien afirmaba, al dar vida a la comunidad europea los Estados más ricos de esta porción del mundo, que no se pretendía con ello

coaligar Estados sino unir hombres, borrar factores de diferencias culturales y desigualdades sociales y permitir la evolución de la institución familiar, la estructura de la población activa, la integración de la pirámide demográfica, los tipos de estratificación y movilidad social, la adecuada tramitación de los conflictos sociales y facilitar las maneras de asentamiento de la población.

Las aproximaciones sociológicas se han intensificado después de la Segunda Guerra Mundial, no sólo Europa sino varios grupos de naciones están procurando esta cohesión. Los ejemplos de norte y Sudamérica son patentes, la posibilidad de un mercado libre latinoamericano, la desaparición de las diferencias político-culturales de América Central y el Caribe, son prueba patente de esos intentos; las tendencias de la población activa, los cambios en la educación, la intensidad del urbanismo, los nuevos procesos de productividad industrial, el reparto de los deberes, absolutamente todo, está indicando sin lugar a duda el avance de una nueva política social.

El autor dedica profunda atención a dos fenómenos ya mencionados, pero que no podemos dejar de evaluar por la importancia que tienen para nuestro país: la pérdida del pulso demográfico, como él llama al excesivo crecimiento de la población, y el mejoramiento de una población inactiva. Mientras la natalidad disminuye en Europa, el esfuerzo mexicano para mantenerla en límites aceptables crece y los medios no alcanzan para combatir el proceso. No es crítica a nuestra conciencia ciudadana, pero mientras en Francia o Alemania de mil matrimonios, quinientos terminan en divorcio y de los quinientos restantes no llega a este número el de los hijos; en México las parejas civilmente separadas tiene una incidencia inferior al 30% y de las setecientas nuevas familias

restantes el promedio de nacimientos alcanza a 1,200 en total, impidiéndose que el propósito oficial de dos hijos por pareja resulte nulo.

Respecto al mejoramiento de una población inactiva, no cabe duda que tanto en Europa como en nuestro país la seguridad social ha podido extender el límite de vida de manera generosa. Gracias al permanente combate a los accidentes y enfermedades, al aumento del número de pensionistas que a su vez disfrutaban de servicios de salud muy amplios y a la higiene general que prevalece en la mayoría de las colectividades desarrolladas y en vía de desarrollo, el promedio vital ha ascendido a elocuentes porcentajes que alcanzan las personas entre los 65 y los 75 años, reduciéndose asimismo las muertes prematuras, los riesgos profesionales y las epidemias. La multiplicación de los órganos encargados de las tareas sociales ha sido también un factor de ayuda; en Europa con la proliferación de los Ministerios de Asuntos Sociales que conjuntan funciones no sólo de seguridad e higiene sino educativas, preventivas y recreativas; en América mediante el impulso de organismos menos ambiciosos pero bien estructurados para responder a todas estas exigencias.

No podemos extendernos en las consideraciones del estudio que hacen referencia a la creación y funcionamiento de organismos como el *Consejo Económico y Social* (ECOSOC) formado a raíz de la aprobación del Tratado de Roma y reconocido el año de 1972 por las Naciones Unidas; el *Fondo Social Europeo*, consecuencia también de lo dispuesto en el artículo 123 del mencionado Tratado y destinado a mejorar las posibilidades de empleo (FSE); el *Comité Permanente para el Empleo* con representaciones de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y cuya conferencia tripartita ha obtenido halagüeños resultados; así como los *Comités Consultivos Sectoriales* para los mercados agrícolas, los sectores industriales y los transportes. Recientemente ha sido creado un *Fondo Social para Consumidores* que ha realizado ya enorme variedad de investigaciones y analiza la naturaleza de los mandatos individuales de carácter nacional, a fin de darles uniformidad y apoyo a través de una legislación coherente.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, "Principio de congruencia en el proceso de trabajo y derecho a la tutela judicial efectiva", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 39, julio-septiembre de 1989, pp. 403-434.

Hemos reseñado ya otros trabajos del profesor González Biedma, de la Universidad de Sevilla, y el de hoy no deja de ser menos interesante que los anteriores, pues toca un problema procesal que si bien es cierto tiene características muy particulares en España, coinciden varias de ellas con nuestro procedimiento, como trataremos de darlo a conocer en forma sintética. El estudio consta de cuatro partes, más conclusiones. La primera comprende la noción y fundamento de la congruencia procesal; la segunda está referida a la incongruencia como motivo de casación en el procedimiento civil; la tercera trata de las peculiaridades de la congruencia en el derecho del trabajo; y en la cuarta parte analiza la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español en torno a la congruencia de las sentencias laborales.

Dice el profesor González Biedma que la congruencia puede ser definida como "la cualidad intrínseca de las sentencias de ser coherentes con las pretensiones de las partes, de modo que aquéllas no dejen a éstas por resolver en ninguno de sus puntos, ni tampoco excedan en su contenido a lo que en ellas se hubiese solicitado". La necesidad de congruencia —agrega— en los pronunciamientos judiciales es muy antigua, de modo que ya venía reflejada específicamente en los más viejos brocados, como el de *sententia debet esse conformis libello y iudex indicare debet secundum allegata et probata partium*.

Son tres las manifestaciones que según él pueden darse en los pronunciamientos jurisdiccionales tratándose de falta de congruencia en el proceso en general: 1ª La llamada incongruencia *ultra petitio*, que se produce cuando el juzgador se excede en su pronunciamiento concediendo más de lo que se le solicitó. 2ª La que se produce cuando el juzgador resuelve en la sentencia aspectos que no fueron planteados por las partes, excediéndose así de los debatidos en el juicio. 3ª Desde el polo opuesto cuando existe incongruencia *por omisión*, que se produce en los casos en que el pronunciamiento judicial deja sin resolver alguna de las pretensiones planteadas por las partes. Todos estos supuestos se encuentran sujetos a determinados requisitos y matizaciones que en su mayoría han debido ser atendidos por la doctrina y la jurisprudencia, sólo que los principios básicos del proceso obligan a establecer su conexión con el

*principio dispositivo de contradicción*, o sea, la llamada *tutela judicial efectiva*.

En el proceso civil español la incongruencia ha sido motivo de casación. Los tribunales superiores han reiterado su criterio sobre el momento en que existe o deja de existir incongruencia en las resoluciones, esto es, cuando se encuentra viciada una sentencia del inferior. Se ha distinguido, sin embargo, entre la incongruencia positiva y la incongruencia negativa; en el primer caso su existencia la determinan la "petición" y el "fallo", sin que esto signifique acceder a todo lo pedido por las partes o negarlo todo, pues esto significaría un "sentido de congruencia" respecto del conjunto de la controversia. En el segundo caso lo ocurrido es que el juzgador no se manifieste de modo terminante respecto de cuestiones no solicitadas o sobre las cuales no fue pedido un pronunciamiento expreso.

En el proceso de trabajo la congruencia puede ajustarse al principio civilista pero puede aportarse una concepción distinta. En la Ley del Procedimiento Laboral española la incongruencia es motivo de casación. El artículo 167 señala que procederá el recurso de casación por infracción de la ley, cuando la sentencia no sea congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por los litigantes; se agrega un segundo párrafo en el que se advierte que "se entenderá que existe congruencia cuando el magistrado resuelva cuestiones que no habiendo sido expresamente planteadas en la demanda ni suponiendo variaciones esenciales en ella, fueron aprobadas durante el juicio y recogidas en conclusiones". Significa esto que el demandante se encuentra en posibilidad de ratificar o ampliar la demanda siempre que no introduzca ninguna variación sustancial; el juzgador, en consecuencia, está en libertad de atender cualquier ampliación no sustancial o que pugne con el principio de congruencia.

Aquí podríamos expresar, por nuestra parte, que la legislación mexicana, en cambio, sí otorga plenas facultades al juzgador, o sea, los representantes del gobierno, obreros o del capital, que integren las juntas de conciliación y arbitraje, a señalar al actor la necesidad de hacer modificaciones a su demanda, por un sentido de congruencia, al no exponerlas con claridad o contundencia. También se le faculta a manifestarse con libertad en relación con cuestiones no propuestas. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción II, dice que el demandante podrá ratificar o modificar su demanda, pero se agrega que "si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumplierse los requisitos

omitidos o no subsanase las irregularidades que se le hayan indicado, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento”.

Asimismo, el artículo 841 indica que los laudos (sentencias) se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, sólo expresando los fundamentos y motivos legales en que se apoyen. Esta profunda diferencia ha llegado al extremo de un cambio total en la demanda y la consiguiente obligación por parte de la demandada de dar contestación muchas veces sin contar con elementos suficientes para hacerlo. Si el actor modifica la demanda adicionando los hechos sin variar la naturaleza de la acción principal, la modificación resulta del todo admisible procesalmente, pero si por el contrario, la Junta es quien le previene adicionar la demanda en tal momento, el principio de congruencia al que nos estamos refiriendo cambia radicalmente la concepción del autor que reseñamos. De ahí la importancia que encontramos en hacer valer estas diferencias aprovechando el breve análisis de una cuestión que para el derecho laboral mexicano no implica siquiera motivo de recurso o alteración en el fallo.

Igual podríamos decir —para terminar— lo resuelto por la jurisprudencia. El Tribunal Constitucional Español ha estimado en varios recursos de amparo que los supuestos de incongruencia generalmente se han resuelto correctamente, tanto por el Tribunal Supremo como por el Tribunal Central del Trabajo; ha encontrado que las resoluciones judiciales de ambos son congruentes cuando se contraen totalmente a lo solicitado por las partes, pues coinciden con el derecho de tutela judicial efectiva sin cambio de concepción. Para el autor sólo en tres ocasiones el Tribunal Constitucional ha encontrado motivos para otorgar el amparo: *a)* en un caso de invalidez total en que el Tribunal Central determinó que la incapacidad sufrida por el trabajador le permitía continuar su profesión (la de labrador); *b)* en otro caso en el que el magistrado, por haber entendido mal la solicitud del actor, por estar equivocada su alta en la seguridad social, le negó el derecho a un grado mayor de incapacidad al de total (algo que no se le pidió) pues lo solicitado fue quedar asimilado al alta, y *c)* la negativa a una mujer respecto de una pensión por viudez por haber aplicado en su caso una ley que no correspondía (sentencias 14/984, 142/987 y 38/985, respectivamente, de fechas 3 de febrero de 1984, 23 de julio de 1987, y 18 de diciembre de 1985 la última de las indicadas).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a lo que disponía el artículo 518 de la Ley de 1931, y 878 de la ley vigente, antes de

ser reformado este último, había precisado los casos de incongruencia de las sentencias, obligando a las juntas a resolver sobre todos los puntos de la controversia (tesis 159 visible a fojas 142 del *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985*), precisando también que las cuestiones alegadas por un quejoso en el amparo que no hubieran sido materia de controversia ante la junta, tampoco podían serlo de la *litis* constitucional (tesis 161 del propio *Apéndice*) y en relación con la *litis contestatio* sostuvo que siendo la audiencia de demanda y excepciones donde quedaban fijados los puntos de contestación, si el autor ampliaba dicha demanda, la misma no sólo comprendía lo reclamado en el escrito inicial sino la que se reclamare en la citada audiencia (tesis 162 del mismo *Apéndice*). Sin embargo, ha mantenido la tesis de que los recursos interpuestos contra los laudos son improcedentes pues éstos son irrevocables (tesis 160 del citado *Apéndice*). Como puede verse, el principio de congruencia no tiene entre nosotros igual aplicabilidad.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

LÓPEZ CÁRDENAS, Próspero, "El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana", *Alegatos*, México, núms. 15/16, mayo-diciembre de 1990, pp. 56-65.

La existencia de regulaciones especiales para cierto tipo de actividades obedece en buena medida a las características que las mismas representan. Su particularidad parecería justificar su regulación especial. Sin embargo, existe otra dimensión que explica el porqué de la existencia de tales normas, esta otra dimensión es la histórica. Su explicación y análisis constituye el perfil abordado por el profesor López Cárdenas.

La legislación laboral emanada del artículo 123 en 1917 no contempló esta diferenciación entre ciertas categorías de trabajadores; la idea inicial fue la de dotar al país de normas unitarias, válidas y aplicables a la totalidad de los trabajadores. La evolución posterior es muestra de una tendencia hacia el establecimiento de normas diferenciadoras cuyos efectos no siempre han sido benéficos, sobre todo en lo relativo al ejercicio de los derechos colectivos.

Entre 1918 y 1926 diversas entidades federativas mostraron ya un inicio por establecer o por lo menos diferenciar y a veces excluir de la Legislación laboral a los trabajadores del sector público (caso de Aguas-



calientes, Chihuahua, Tamaulipas y Yucatán). Posteriormente la Ley de 1931 confirmaría esta tendencia al precisar que (artículo 2º) "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan". La adición del apartado B al artículo 123 confirmaría esta tendencia.

Otras categorías de trabajadores serán objeto de regulaciones diferenciadoras en los años siguientes como los trabajadores bancarios en 1937.

La Ley de 1970 sistematizaría esta tendencia al reconocer un título sexto que agrupa regulaciones diferenciadas a las cuales se agregarían más tarde otros como los trabajadores universitarios (1980).

El profesor López Cárdenas rescata con este trabajo una fuente de investigación a veces descuidada por los juristas, consistente en "contextualizar" la normatividad vigente. Se trata pues, de un aporte encaminado a la mejor comprensión de la problemática jurídico-laboral en México.

Carlos REYNOSO CASTILLO

MANRIQUE LÓPEZ, Fernando, "La seguridad social complementaria en el nuevo diseño de una seguridad social en transformación", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 39, julio-septiembre de 1989, pp. 389-407.

La seguridad social obligatoria constituye hoy en día grave preocupación de todas las naciones, pero en particular las de la Comunidad Europea, donde ha alcanzado niveles de tal magnitud que ha habido necesidad de buscar nuevos métodos y sistemas de protección social no sólo en beneficio de los trabajadores, con quienes se siente mayor obligación, sino de la sociedad en general. El trabajo del profesor de la Universidad de Deusto, Manrique López, tiende a la aplicación de modelos utilizados en Canadá, Estados Unidos, Japón y Australia, países que han logrado si no superar la crisis de la cuestión, por lo menos no se encuentran en peligro de reducir drásticamente los beneficios que se imparten.

La Organización Internacional del Trabajo así como la Asociación Internacional de la Seguridad Social están analizando nuevas posibles formas de atender el problema para evitar que cada vez resulten más complejas las relaciones entre el sector público y el sector privado y sea factible atender las múltiples necesidades de los trabajadores y sus familias. Tales formas pueden agruparse en tres soluciones propuestas por

dichos organismos internacionales: a) los subsidios; b) la obligación empresarial, c) el manejo de la seguridad social por compañías de seguro general.

Examinemos cada una. La OIT ha propuesto que sean planes de seguro privado o asociaciones voluntarias de trabajadores sin fines de lucro las que se encarguen de manejar los subsidios, a efecto de ser ellas mismas las que fijen las exigencias e impongan las aportaciones tanto empresariales como laborales. Siendo las partes interesadas las encargadas de constituir y manejar los subsidios de las instituciones de seguridad social, se propone, asimismo, que sea mediante negociación colectiva como se solucionen los problemas. Estas asociaciones voluntarias, cualquiera que sea la forma adoptada por ellas, pueden desempeñar un importante papel en la provisión de servicios, a efecto de fijar el nivel de protección al igual que el seguro mínimo principal y complementario, suficiente para mejorar tal protección y cubrir necesidades especiales de determinadas categorías de trabajadores. Todo ello a través de disposiciones especiales también, que salvaguarden los intereses de los beneficiarios frente a posibles situaciones de insolvencia de los empleadores o de alguna entidad aseguradora privada.

La segunda solución es totalmente jurídica. La legislación puede imponer un régimen de colaboración obligatoria a los patronos, de modo que sean ellos quienes asuman por ley el abono de determinadas prestaciones en su integridad; o imponer prestaciones adicionales respecto de ciertos riesgos. En algunos países de la comunidad europea se ha preferido para estos casos, abonar prestaciones indemnizatorias como la de protección al desempleo, a modo de colaboración impuesta para surtir efecto en tales eventualidades. El seguro se contrata con una empresa aseguradora elegida libremente por el empleador, de modo que haya competencia entre los aseguradores públicos y los aseguradores privados.

La tercera solución es la que más adeptos ha encontrado. Se trata de sustituir el régimen de protección social público por un sistema de protección privada, con independencia del régimen establecido por las leyes; esto es, el poder público mantendrá un mínimo de servicios a cambio de un mínimo de obligaciones; pero todo aquello que resulte adicional por cualquier circunstancia (accidentes imprevistos, enfermedades ordinarias, pensiones jubilatorias, etcétera) quedará sujeto a un régimen de protección privada que puede o no ser motivo de negociación colectiva. Bajo el título de "Seguridad social del año 2000", la Asociación Internacional de la Seguridad Social ha formulado un interesante prontuario, con cifras estadísticas y cálculos actuariales, que comprende no sólo el

límite y recursos del seguro privado sino que incluye: la posible competencia económica de los aseguradores, los eficientes y más indispensables recursos sanitarios que han de proveerse y el monto de las pensiones con ajuste a los ahorros potenciales que deban imponerse para una sana administración.

El profesor Manrique López expresa sobre el particular que, por el momento, los regímenes complementarios de protección social no han sido regulados por la legislación española, por lo que ve en ello lagunas lamentables, en particular en el campo de la relación jurídica de incorporación al régimen de responsabilidad de los asociados y la acción protectora; encontrando que el fenómeno se debe más a la relación de la protección con el régimen económico que hoy impera en la península, que a la estructura organizativa de los entes de cobertura *aseguratriz*. Para él, tal situación ha provocado la aparición negativa de montepíos y mutualidades que no ofrecen las necesarias garantías financieras.

El resultado ha sido que el Estado, que fuera altamente celoso de su competencia en el ramo y que se había negado a dejar en manos de las comunidades autónomas, importantes parcelas de su autoridad, tratando de acaparar bajo el manto de la seguridad social obligatoria y básica la totalidad de la protección ofertada, encuentra hoy que en materia de seguridad social complementaria carece de los elementos para sufragarla. De ahí que hayan proliferado los núcleos y bolsas de protección privadas, que día con día adquieren importancia y disminuyen la acción intervencionista que se reservaba por imperio de la norma constitucional, para aceptar otros tipos de atención suplementaria, por así decirlo, con mayor exactitud.

El Estado —agrega el autor— inicia una doble marcha hacia un nuevo modelo de protección social, dirigida por una parte, al establecimiento de una norma que, de acuerdo con el afán de recortes necesarios al tipo de protección, se pensó como única fórmula viable para lograr un equilibrio financiero. Tal posibilidad se sustrajo al pasado merced a una acción desconcertante del aparato público, que usaba y abusaba de los fondos generados en el ámbito de la seguridad social para la cobertura de riesgos actoralmente previstos, intentando con dichos fondos hacer frente a situaciones de necesidad. Por otra parte, poniendo en vigor fórmulas de reequilibrio financiero, plasmadas en la reciente ley de 31 de julio de 1985, a través de las cuales se ha logrado una situación de saneamiento económico de duración determinada dentro de la nueva protección social que ofrecía el Estado, con la aparición simultánea

nea del fenómeno de crecimiento observado, al cual no podía hacerle frente bajo ningún concepto.

La enseñanza práctica que nos ofrece esta conclusión demuestra que en el ámbito de la Seguridad Social mexicana, quizás muchos de estos problemas fueron previstos y aunque no resueltos, ha sido posible hacer frente a obligaciones cada vez más ingentes. En nuestro medio la imposición de seguros aleatorios fundados en posibles grados de riesgos, así como cotizaciones para provisiones futuras, han permitido a nuestras autoridades que el seguro social público que se ejerce haya podido cumplir con sus elementales obligaciones y se haya extendido cada año a mayor número de personas. Actualmente el régimen de pensiones es el que ha sufrido mayor descalabro, pero ya se estudian nuevas normas que permitan, dentro de la obligatoriedad impuesta entre nosotros, proveer a las cada día más crecientes necesidades en la materia. Por fortuna y por último, puede decirse que el régimen de cotizaciones implantado ha resuelto en gran parte el problema del costo de la seguridad social y el de la satisfacción de los servicios.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

THURMAN, Joseph E. y TRAH, Gabriele, "El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 109, núm. 4, 1989, pp. 497-521.

A pesar de que legisladores y tratadistas impugnan el trabajo en régimen de jornada parcial por considerar que constituye una amenaza para el trabajador —dicen los autores del presente ensayo— existen muchas personas que lo consideran un medio eficaz de conciliar necesidades y preferencias de asalariados con las modernas necesidades de las empresas, afectadas hoy en el mantenimiento de empleos normales y seguros, así como beneficiar a los obreros que tienen responsabilidades familiares, a quienes se acercan a la edad de jubilación o a otras categorías especiales de asalariados.

En los países industrializados ha llegado a ser tan grave este fenómeno que actualmente existe un número aproximado a cincuenta millones de asalariados potenciales que desarrollan actividades de diversa índole en régimen de tiempo parcial en formas de empleo muy diversas. De ahí que los autores se ocupen en siete fascículos, cuya estructura trataremos

de reseñar, de cumplir el encargo de la Organización Internacional del Trabajo: el estudio de la legislación que protege a los trabajadores, dado el interés que despiertan los diversos programas nacionales puestos en ejecución, relativos al "trabajo parcial" como técnicamente se le conoce.

¿Qué es el trabajo en régimen de jornada parcial? Empiezan por preguntarse. La OIT desde hace varios años utiliza la siguiente definición: es

el empleo asalariado regular con un número de horas de trabajo muy inferior al del régimen normal de las empresas interesadas en clarificar las siguientes cuestiones: 1ª el alcance actual de la relación de empleo institucionalizada y continua; 2ª el empleo asalariado y el empleo independiente o no remunerado; 3ª la necesidad del empleo en jornadas inferiores a las completas; 4ª la exclusión del empleo de equipo.

Esta definición concuerda con la utilizada en Europa por aquellos países que han reglamentado jurídicamente este tipo de trabajo, excluidos los trabajadores estacionales o de temporada como nosotros los denominamos. El objetivo de adoptarla ha sido que independientemente del tiempo de jornada, las condiciones de trabajo no se reduzcan, pues la remuneración, las prestaciones y los seguros se mantienen en relativa igualdad, salvo casos específicos en que se han implantado variaciones debidas a la índole de los empleos.

En países como Francia, Bélgica y Alemania Federal se ha atendido al factor "costo" en la implantación del salario, al número de horas requeridas para el cumplimiento de una labor, a la eliminación del trabajo extraordinario uno o dos días por semana y al número de horas necesarias para el funcionamiento de determinada maquinaria (en el trabajo de línea) a fin de no mantener inactivo al personal que la opere; es decir, se han buscado en mayor grado las ventajas sobre los inconvenientes con el objeto de hacer fijos los costos de contratación, capacitación y administración del personal con base en horarios planificados y de una coordinada comunicación en las tareas.

Una interesante estadística relacionada con la cuestión y referida a los países de la comunidad europea arrojó el año de 1987 los siguientes resultados. Respecto del número de trabajadores (hombres y mujeres) empleados en la industria y el comercio, 5% del total de trabajadores lo hacían en régimen de jornada parcial en Italia; 9.8% lo hacían en Bélgica; 10.2% en Holanda; 12% en Francia; 13.6% en Alemania Federal; 15.2% en Luxemburgo; 17.3% en Irlanda; 24.7% en Gran Bretaña, y 25.6% en Noruega. Otros países como Austria y Suecia variaban entre

19% y 20% y aun cuando no se dispuso de datos respecto de países de economía dirigida, se ha tenido conocimiento de que en Alemania Democrática y Finlandia 7% y 8% del total de los trabajadores empleados laboran menos de ocho horas diarias, calculándose que en la actualidad lo hace un número mucho mayor.

La legislación protectora de los asalariados a jornada parcial también varía de nación en nación. Alemania Federal, Francia y España, por ejemplo, se apoyan en el principio de igualdad de condiciones de trabajo, únicamente con remuneraciones proporcionales en materia de percepciones recibidas por los trabajadores que cubren jornadas completas. Sin embargo, este principio no tiene siempre un carácter obligatorio, pues se ha dispensado en algunas industrias la igualdad de beneficios, aunque generalmente con el otorgamiento de salarios más altos por hora-labor.

En Austria y el Reino Unido no existe igualdad de trato pero a cambio gozan los asalariados de otra forma práctica de protección: el pago de tiempo extraordinario a partir de un límite semanal de horas trabajadas (por regla general 25 a 30); la posibilidad de negociación colectiva con los sindicatos; el otorgamiento de subsidios u otras compensaciones; el disfrute de vacaciones y días festivos e indemnizaciones por enfermedades ordinarias. Grecia, Italia, Luxemburgo y Suiza garantizan en sus leyes la ocupación permanente y el pago de indemnizaciones iguales a las concedidas al resto de los trabajadores en caso de separación forzosa o debida a cambios sustanciales en la economía empresarial.

Un aspecto en el que todas las legislaciones se han uniformado, por así decirlo, ha sido en la jubilación. La totalidad de los países que forman la comunidad europea en la actualidad (incluidos España, Portugal y Grecia) han impuesto normas relacionadas con el derecho al disfrute de pensión por invalidez, vejez o muerte. El propósito perseguido es evitar que los asalariados en régimen de jornada parcial se encuentren en situación desventajosa en tales eventualidades. Los únicos requisitos son, por una parte, que el trabajador haya cumplido determinado número de horas trabajadas al servicio de la empresa, o que hayan laborado no menos de diez horas por semana durante periodos fijados de antemano; por otra, haber cumplido un número fijo de cotizaciones, o haber adquirido el derecho a un ingreso mínimo fijo cuando el trabajador sufra a cualquier edad de una incapacidad proveniente del trabajo.

Otra regla que se encuentra en todas las legislaciones es la relacionada con la consulta y negociación. Se concede a los representantes de los trabajadores intervención en los casos de contratación de sus miembros,

aun cuando éstos libremente escojan el régimen de jornada parcial por razones de comodidad personal o por exigencias del servicio. Los derechos sindicales no desaparecen, se permite la revisión de las condiciones de trabajo impuestas en los contratos para evitar a los asalariados en régimen de jornada parcial situaciones perjudiciales, motivo por el cual al mismo tiempo se exige que estos contratos se hagan por escrito, con sanciones a los empleadores en caso de omitir este requisito.

Puede verse que empleadores y trabajadores han resultado beneficiados con este régimen. Los empleadores debido a los incentivos financieros de que disponen cuando son regulados los costos a base de prestaciones aceptables; en Gran Bretaña, por ejemplo, gozan de subvenciones cuando crean empleos de jornada parcial; en Canadá se les ofrece asistencia técnica o financiera gratuita; en la reglamentación de los consejos de empresa; en ayudas de excepción para evitar despidos, como sucede en Francia, los Países Bajos y los países nórdicos.

En cuanto a los trabajadores ya hemos indicado que reciben pensiones o prestaciones por despido; pero las administraciones públicas han adoptado en su favor medidas laborales de enorme beneficio. Veamos un caso: si el trabajador, particularmente las mujeres, tienen responsabilidades familiares, se admite con un pago módico a sus hijos en guarderías o centros educativos; a quienes tienen hijos de corta edad, se les otorgan subsidios; en Finlandia y Suecia se prevé un tipo de compensación cuando el padre pierde el empleo. Ojalá y que pronto veamos en México la implantación de algunos de estos sistemas, pues al gozar nuestra legislación de amplia acción protectora de los trabajadores no puede abandonarlos en estos nuevos tipos de contratación.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

## HISTORIA DEL DERECHO

GUEDEA, Virginia, "En torno a la Independencia y a la Revolución", en Rodríguez O., Jaime E. (ed.), *The Revolutionary Process in Mexico*, Los Ángeles, UCLA Latin American Center Publications, University of California, 1990, pp. 267-273.

Esta interesante ponencia presentada por Virginia Guedea en el simposio "The Revolutionary Process in Mexico", en la Universidad de California de Los Angeles, como parte del programa Mexicano/Chicano, que