



119
2 Ecu

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO, A TRAVES DE LA HISTORIA.

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a :

Silvia Mónica González López

Director del Seminario: Lic. Leopoldo Mourrey Kiel

México, D. F.

1966



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE.

	Pág.
Introducción.....	1
Metodología Básica.....	3
 CAPITULO I.	
CONCEPTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACION LABORAL.	
1.- Antecedentes.....	6
2.- Definición.....	8
3.- Importancia.....	12
4.- Características y Objetivos.....	14
5.- Funciones.....	16
 CAPITULO II.	
LA ADMINISTRACION LABORAL EN MEXICO.	
ASPECTOS SOBRESALIENTES.	
1.- México Antiguo.....	17
a).- Aztecas.....	17
b).- Mayas.....	20
2.- México Colonial.....	23
3.- México Independiente.....	30
4.- Epoca de la Reforma.....	33
5.- Epoca del Porfiriato.....	38
6.- Epoca Revolucionaria.....	46

CAPITULO III.**CONTEXTO GENERAL DE LO MAS IMPORTANTE DE LA ADMINISTRACION LABORAL EN EL MEXICO POST-REVOLUCIONARIO.**

1.- Panorama general de la administración laboral después de la Revolución.....	52
2.- La Administración Laboral en el México Moderno....	60
3.- Perspectivas de la administración laboral en México para el futuro.....	67
Conclusiones.....	68
Bibliografía.....	70

INTRODUCCION.

A través de la historia de México, se observa que las cuestiones laborales han ido cambiando de acuerdo a las circunstancias que se han presentado.

Los trabajadores siempre han insistido por medio de luchas y movimientos, en conseguir logros de mejor nivel de vida. Estos aspectos, son precisamente los que abarcará la tesis que desarrollaré con respecto al tema "Administración Laboral en México", presentando un panorama global desde sus orígenes hasta nuestros días. Trataré de descubrir su evolución en México y saber que privilegios y beneficios han alcanzado los trabajadores en el presente y además que se espera en el futuro.

De esta manera abordaré en las páginas siguientes, aquellos temas que guarden relación directa con la materia objeto de este estudio. Para tal efecto la divido en tres capítulos:

En el primero, presento un panorama general de la administración laboral sobre su naturaleza, definición e importancia, así como sus características, objetivos y funciones.

En el segundo, expongo los sucesos y hechos más sobresalientes en lo laboral del México antiguo, repasando varias etapas hasta llegar a la Revolución, plasmando los preceptos

que se han logrado en pro al trabajador así como del patrón.

El tercero, comprende algunos aspectos que define la -- situación actual de la administración laboral en México, para que posteriormente, deducir las perspectivas que se esperan para el futuro.

Finalmente aparecerán las conclusiones a las cuales he llegado con este trabajo, así como las fuentes bibliográficas tomadas como base para la realización del mismo.

METODOLOGIA BASICA.

1.- Selección del Tema.

La presente investigación, "La Administración de las — Relaciones Laborales en México, a través de la historia; la seleccioné, debido a que me di cuenta, que en las empresas predominan constantemente los conflictos obrero— patronales.

Esto se debe al desconocimiento de las leyes que los rigen, por tal motivo, impera la importancia que no se ignoren y se interpreten adecuadamente. Dicho razonamiento servirá de guía al administrador, como al patrón y al — trabajador; para que tengan presente los decretos laborales que rigen actualmente y recuerden los principales — hechos históricos que les dieron origen.

2.- Tipo de Investigación.

La investigación que llevaré a cabo consistirá primordialmente en fuentes documentales de tipo bibliográfico, realizados en libros de consulta básica de temas administrativos.

3.- Objetivo.

El objetivo de ésta investigación, es conocer la evolución de la administración laboral en México a través de—

la historia, determinar la mejoría de las condiciones — del trabajador y perfilar las perspectivas que se espe— ran en un futuro.

4.- Hipótesis.

En relación directa con el objetivo anteriormente expues to, se puede definir la siguiente hipótesis:

En la actualidad, las condiciones de los trabajadores — han mejorado mucho y los conflictos obrero-patronales — han disminuido, comparándolo con épocas pasadas.

5.- Limitaciones.

Una es, la interpretación adecuada de las leyes y regla- mentos, que se llevan a cabo, como no se deben y otra — es, que el trabajador y el patrón las desconocen y no sa- ben distinguir sus derechos y obligaciones. Para evitar- estas limitaciones, es necesario la intervención del ad- ministrador, para interpretar debidamente las leyes labo- rales y disminuir las ándas y los conflictos.

6.- Tiempo y Lugares de Trabajo.

El tiempo utilizado fué en el período comprendido entre- los meses de noviembre de 1984 y junio de 1985.

Las investigaciones las realicé en la "Biblioteca de la- Facultad de Contaduría y Administración" y en la "Biblio- teca Nacional de México" ubicadas en la Ciudad Universita- ria.

7.- Recopilación y Ordenamiento de la Información.

La recopilación de datos se hizo por medio de fichas bi-

biográficas, y se escogieron los libros con anotaciones, títulos, referencias y aspectos que tuvieran relación — con nuestro tema.

Para formar los capítulos de acuerdo a su desarrollo, — clasificué, agrupé y ordené la información.

8.- Análisis e Interpretación de la Información.

Clasificada y separada por temas, se leyó tres veces con el fin de captar y entender los conceptos vertidos y — proceder a analizarlas e interpretarlas. La información — que consideraba innecesaria la eliminaba y la que servía la estudié, la analicé y la interpreté con el fin de organizarla. Fué necesario que tuviera continuidad para — detectar los detalles insignificantes. Se logró así, asociar la información y darle forma al trabajo.

9.- Redacción y Revisión.

El trabajo ya tenía forma, se procedió a redactarlo, ordenarlo y elaborar el borrador para revisarlo y se hicieron las correcciones necesarias.

Posteriormente, se presentó el trabajo al profesor de — seminario de investigación, Lic. Leopoldo Monrroy Kiel, — quién fué el asesor de ésta tesis, para que indicara las emendas, fallas y orientaciones, a fin de corregirlas — y apegarme a su dirección acertada.

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACION LABORAL.

1.- Antecedentes.

Repasando los antecedentes de la administración, nos hallamos que ésta siempre se ha dado, desde las tribus más atrasadas hasta las más desarrolladas, tal vez se daba en forma inconsciente; pero a medida que pasó el tiempo se hizo indispensable y por tanto consciente.

La administración va unida a la coordinación y al esfuerzo humano, en todas las manifestaciones de culturas, — así lo observamos en sus construcciones (pirámides) y en su forma de vida.

Otro punto sobresaliente, es que en la antigüedad varios personajes de la historia, ya hablaban de la administración, como: Confucio en China, que define las bases de la administración pública y Sócrates, Platón, Aristóteles, Pericles, etc. en Grecia, abarcaron temas administrativos.

Hay que aclarar, que la administración en esas épocas era deficiente, no se contaba con buenas bases para desempeñarla como ahora la entendemos.

En la Edad Media (s. XI al s. XV d. C.) predominan los gremios. Estos surgieron como consecuencia de la necesidad de los artesanos de agruparse con el fin de defender sus intereses y evitar la competencia de los extranjeros ó de otros poderes para controlar el precio y la calidad de los productos. El objetivo principal del gremio radicaba en proteger a sus asociados.

Esta etapa termina, debido a la ley Chapelier en 1791 en Francia, como consecuencia de la Revolución Francesa, — misma que prohibía estrictamente éste tipo de asociaciones.

La administración moderna, nace en Inglaterra con la Revolución Industrial, donde sobresalen una serie de transformaciones económicas y sociales ocurridas en el s. XVIII. Se caracteriza por el auge de la industria y el desarrollo acelerado de la infraestructura; pero todo esto trae consigo, el desempleo del hombre substituido por la máquina y — las condiciones laborales establecidas al libre albedrío — del patrón que son aceptadas por el trabajador porque le — que le importa es comer. Además sufre abusos y explotaciones aunque hubo intentos por parte de él por mejorar sus — condiciones.

Como se observa, el elemento humano es muy importante — dentro de la administración, es quien hace posible que todo se lleve a cabo, así su labor es tan indispensable, que sin ellos no se podría llegar a los objetivos y crear la relación laboral.

2.- Definición.

Comentamos que a la administración la encontramos en todas las actividades del hombre. Con esto se quiere decir, que representa universalidad, que la podemos observar en todas las fases de la vida, desde la educación y los problemas de trabajo hasta los aspectos culturales y de seguridad social.

Con el anterior razonamiento, se deduce que la administración está totalmente ligada a la sociedad, elemento del cual depende enteramente. Sin el recurso humano no hay necesidad de administración.

La administración por ser una disciplina reciente y en plena formación, ha sido objeto de diversas definiciones, de las cuales la mayoría comprenden los mismos elementos.

El origen de la palabra administración, nos dice etimológicamente, que se forma del prefijo "ad", que significa "hacia" y del vocablo "ministrato", que proviene de minister que expresa "subordinación u obediencia", lo cual nos da como resultado "hacia la subordinación u obediencia", — esto se refiere a que la administración se desarrolla bajo la disposición u orden de otro, de un beneficio que se suministra.

Existen diversas definiciones de administración de las cuales mencionaré las más sobresalientes:

Henry Fayol, padre de la moderna administración, expone: "administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y -

controlar".

J.A. Fernández Arenas: "Es una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano cooordinado".

Harold Koontz y O'Donnell: "La administración es la dirección de un organismo social y su efectividad de alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

Agustín Reyes Ponce: "Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social".

Como se observa, estos autores, nos dan una visión amplia y precisa de lo que implica la administración y llegan a lo mismo; pero explicado de manera diferente.

En todos los conceptos se consideran los siguientes aspectos, imprescindibles para la administración, y son:

- 1.- El elemento humano principal involucrado en la administración.
- 2.- El organismo que viene siendo cualquier empresa -- que además de su carácter fundamental social, tiene específica finalidad económica y una ordenación legal dentro del sistema jurídico-laboral.
- 3.- El llegar a objetivos y metas por medio de un proceso.

Examinando la importancia que tiene el hombre dentro --

de la administración, para que realice adecuadamente su labor en un momento dado y contribuya al progreso del organismo social, repercutiendo en el bienestar de los demás, hay que motivarlo para lograr su desarrollo personal.

Precisamente el segundo aspecto mencionado, me hace referir a la administración desde el punto de vista de relaciones laborales, ya que esto, viene siendo una pauta indig pensable dentro de la administración en general.

Relaciones laborales, es un término que se involucra en la administración de recursos humanos y se refiere a los aspectos jurídicos obrero-patronales. En lo administrativo, según le indica el origen de la palabra, representa "mandato u orden" y labor es sinónimo de "trabajo", significa "tortura ante una actividad", por lo que se puede concluir, que antiguamente la ocupación, era considerada como un castigo, porque el trabajador no tenía voz ni voto y era forzado a tareas duras (ejemplo la esclavitud); pero con el tiempo, esta situación cambió y la administración se fundamentó, con disposiciones legales, que a su vez permitieron ejercer ese mando sin ningún problema y por tanto, ya no se consideró como castigo, sino al contrario, algo productivo y de bienestar tanto para la sociedad como para el hombre.

El instrumento fundamental de la relación obrero-patronal ó jurídico-laboral, es el contrato de trabajo. Sin la presencia de un convenio, no existiría la armonía requerida entre el trabajador y el empresario y se presentarían-

una serie de conflictos difíciles de resolver que perjudicaría tanto a una parte como a otra.

3.- Importancia.

La administración, tiene primordial importancia dentro de cualquier organismo social, a través de ella se puede — llegar a los objetivos preestablecidos, manejando coordinadamente con eficiencia los recursos humanos, materiales y — técnicos.

Como he venido diciendo, el elemento humano es el prin cipal motor en cualquier institución, es la célula fundamen tal y típica de las relaciones laborales con la empresa, — pues realiza una actividad productora de bienes y/e servi cios; pero a cambio, debe ser estimulado económicamente. To marlo en cuenta, no violando sus derechos, es donde radica la importancia.

La administración de las relaciones laborales en Méxi co ha tomado auge en forma lenta. Al principio se observaba la esclavitud y las injusticias; pero después pasando el — tiempo, el individuo se reveló logrando un mejor nivel de — vida laboral. Su vigencia en cualquier organismo, se consi dera de vital valor, gracias a estudios y evolución de las etapas de la vida por las que han atravesado los hombres. Se ha comprobado que éstos, se desenvuelven mejor en el desem peño de su trabajo y colaboran incondicionalmente siempre y cuando se les dé su lugar y los derechos que les coorespon den.

Pero eso sí, en las relaciones laborales, siempre van a existir dos situaciones correlativas, de derechos y a la-

ves de deberes jurídicos, que se traducen en el derecho de uno frente al deber del otro.

Hoy en día, gracias a las luchas y movimientos obreros, se han logrado las reivindicaciones obrero-sindicales, equilibrando el sistema social. El trabajador interviene en la empresa con diversos instrumentos jurídicos y políticos, como son: la constitución, la ley federal de trabajo, el contrato ley, los contratos colectivos y el contrato indivi-dual de trabajo.

4.- Características y Objetivos.

En la administración se encierran las siguientes características:

- 1.- Es aplicable en todo organismo social, a cualquier nivel ó actividad. Es una vía para lograr con eficiencia los objetivos propuestos ó fijados, además de que por medio de ella, podemos desempeñar mejor nuestras responsabilidades sociales.
- 2.- Para que exista, es indispensable la presencia del ser humano y de la coordinación de recursos materiales y técnicos.
- 3.- Su aplicación es continua, permanente e ilimitada, ó sea, nunca se termina, se dá constantemente.
- 4.- Se presenta en forma colectiva, porque ésta recae en la sociedad, que es una agrupación de personas que se unen en forma natural ó pactada, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos ó algunos de los fines de la vida.

Con lo anteriormente dicho, el objetivo del estudio de la administración y de las relaciones laborales, es que el individuo considere y conozca sus derechos; así mismo, sus obligaciones y sepa actuar adecuadamente con eficiencia, para cumplir las metas fijadas en el organismo social y llegar a una finalidad, al lograr que todo marche paralelamente en la organización, consiguiendo así, un mejor desarrollo de la misma, además de saber distinguir los reglamentos

que los involucra permitiendo beneficios para todos. Como -
vemos, todos son favorecidos y la administración se llevará
a cabo adecuadamente.

5.- Funciones.

La administración es de carácter necesario, pues llevada con propiedad, podemos planear, organizar, integrar, dirigir y controlar, todos los aspectos que involucren al organismo social, desde el punto de vista humano, material y técnico. Así mismo, nos permitirá aprovechar lo mejor posible los recursos, el mayor rendimiento y el adecuado desenvolvimiento de la empresa, dando por resultado, el desarrollo organizacional y el establecimiento debido de la relación laboral sin violaciones ni deterioros.

Observamos que la administración cumple un papel muy importante en un organismo, sin su existencia, no se podría prosperar adecuadamente y llegar a los objetivos y metas establecidas.

**CAPITULO II.
LA ADMINISTRACION LABORAL EN MEXICO.
ASPECTOS SOBRESALIENTES.**

1.- México Antiguo.

Sólo desarrollaré la existencia de la administración — laboral en el México antiguo en dos culturas que sobresalieron y florecieron: La asteca y la maya. En ambas civilizaciones había administración inconsciente en sus actividades organizativas pues se dedicaban a la agricultura, al comercio, a la guerra, a la religión, a la educación, etc. Se ignoran los pormenores de leyes de trabajo que llevaban a cabo. Sin embargo, se puede deducir por la existencia de algunos códigos, las tradiciones orales transmitidas como herencia en cadena de padres a hijos, los documentos históricos escritos por los conquistadores españoles, los grandes monumentos y vestigios grabados en las piedras que dejaron los indígenas. En ambas civilizaciones existe división de — clases.

a).- Astecca.

Los astecas, llamados también Mexicas ó Tenochcas, re-

presentan el estado más importante del México prehispánico - y su centro político-social se sitúa en la isleta México - Tenochtitlan. Para ellos, el trabajo simbolizaba satisfacer sus necesidades más inmediatas y colaboraban gratuitamente - en obras de beneficio colectivo. Eran guerreros y agricultores a la vez y se dedicaban también, al comercio, a los oficios y a las artesanías. Su administración laboral estaba bien organizada y consistía en lo siguiente: la ciudad se dividía en barrios llamados Calpulli (Casa Grande) ó clán.- Los barrios ó Calpulli se formaba de grupos de familias que estaban ligadas por el parentesco ó por un oficio semejante. Se componían de un temple y un jefe llamado Calpulec - quien se encargaba de la administración laboral, jurídica y política. Tenía relación con un enviado del tlatonni, a quien informaba de los asuntos y daba el tributo correspondiente. Su función era administrar las tierras, éstas enriquecidas por las Chinampas (cementerías flotantes), las que repartía e indicaba la parte que correspondía a cada familia, pues no eran propiedad particular sino de la comunidad.

Los Calpulli estaban sujetos a tributo, el cual pagaban con servicios para embellecer y engrandecer con obras materiales la ciudad y proporcionar guerreros cuando había estado de guerra. Contaba con especialistas (agricultores, comerciantes, artesanos, sacerdotes, etc.) y se regía por separado pues tenía su propia administración, sus dioses y sus cultos; pero estaba sujeto en lo político, al gobierno -

presentan el estado más importante del México prehispánico - y su centro político-social se sitúa en la isleta México - Tenochtitlan. Para ellos, el trabajo simbolizaba satisfacer sus necesidades más inmediatas y colaboraban gratuitamente - en obras de beneficio colectivo. Eran guerreros y agricultores a la vez y se dedicaban también, al comercio, a los oficios y a las artesanías. Su administración laboral estaba bien organizada y consistía en lo siguiente: la ciudad se dividía en barrios llamados Calpulli (Casa Grande) ó clán. Los barrios ó Calpulli se formaba de grupos de familias que estaban ligadas por el parentesco ó por un oficio semejante. Se componían de un templo y un jefe llamado Calpulec - quien se encargaba de la administración laboral, jurídica y política. Tenía relación con un enviado del tlatoani, a quien informaba de los asuntos y daba el tributo correspondiente. Su función era administrar las tierras, éstas enriquecidas por las Chinampas (sementerías flotantes), las que repartía e indicaba la parte que correspondía a cada familia, pues no eran propiedad particular sino de la comunidad.

Los Calpulli estaban sujetos a tributo, el cual pagaban con servicios para embellecer y engrandecer con obras materiales la ciudad y proporcionar guerreros cuando había estado de guerra. Contaba con especialistas (agricultores, comerciantes, artesanos, sacerdotes, etc.) y se regía por separado pues tenía su propia administración, sus dioses y sus cultos; pero estaba sujeto en lo político, al gobierno -

central. Como era un estado exactor, exigía el tributo a los pueblos que sometía por las armas y lo administraba bajo un código de impuestos llamado "Matrícula de Tributos" - que a la fecha existe.

Era un pueblo que estaba en constante guerra.

Había los tianguis (mercado) donde intercambiaban productos y circulaban como monedas los granos de cacao y las cañones de plumas de ánade llenas de polvo de oro. El más importante, el de Tlatelolco, era administrado por un triunvirato quién resolvía los problemas surgidos entre el comerciante y el comprador y obtenía además el tributo. También su administración laboral la fundamentaron en clases sociales.

La clase de alto rango la formaban: El Huey Tlatoani - (Supremo Señor), los nobles (Pipiltin), los guerreros y los sacerdotes, que gozaban de todos los privilegios quienes no estaban sujetos a tributo; la clase media, representada por los comerciantes, los industriales y los artesanos, no eran muy beneficiados, tampoco perjudicados pues tenían la opción de desempeñar el oficio que más les satisfacía; y finalmente, la clase baja, constituida por los Macehualtin - (hombres del pueblo) que hacían la función de campesinos guerreros y los esclavos quienes realizaban las labores en forma obligatoria y la formaban: los prisioneros de guerra, los delincuentes castigados por la justicia, como tributo de los pueblos vencidos y voluntarios bajo contrato estable

cido con la familia para que uno de sus miembros desempeñe ese servicio.

En sí, no hay datos precisos con lo que respecta a como regían su administración laboral. Se sabe, que a los esclavos no se les trataba como objetos y podían tener bienes e hijos que nacían libres. Estaban sujetos a un contrato de servicio forzoso, sin embargo, podía rescindirse mediante pago ó substitución, aunque a algunos los sacrificaban; pero cuando eran útiles los ponían como servidores. Los prisioneros de guerra, realizaban trabajos domésticos en palacio ó labores pesadas en la construcción de edificios y se liberaban sólo mediante su victoria en el "Sacrificio Gladiatorio". Hay que señalar que la esclavitud entre los astecas era benigna, pues no eran tratados tan duramente. Este pueblo antiguo mexicano fué poderoso y se advierte la administración a cada momento, aunque tal vez la desarrollaban en forma inconsciente, se organizaban bien y tenían definido al aspecto laboral.

b).- MAYAS.

Los mayas, son grupos de igual cultura con una lengua (mayense) y religión común. Se desarrollaron en dos periodos, el clásico y post-clásico siendo el segundo el más effímero y fecundo. Se establecieron en el sureste de México, - en la península de Yucatán, Guatemala, Belice y partes del-Salvador y Honduras. Fundaron varios centros urbanos; pero los más notables fueron Mayapán, Cichén y Uxmal.

Su organización era de ciudades-estados independientes, gobernadas por los caciques (palabra caribeña). El poder pasaba entre padres a hijos y no era absoluto.

El trabajo, entre los mayas, representaba al igual que los aztecas, satisfacer sus necesidades para lograr un mejor desarrollo y beneficio general.

Sobresale la agricultura y la casa, además de otros — oficios como la artesanía y el comercio. La agricultura la ejercían dotando a cada familia una porción de tierra, la — cual trabajaban en forma comunal. El tributo no lo pagaban — con granos de cacao (moneda simbólica), sino con mano de — obra gratuita para construir edificios públicos, grandes monumentos, caminos carreteros, etc. también pagaban con maíz.

Su administración laboral, la basaron principalmente — en las clases sociales que de acuerdo a ellas se designaban sus oficios. No tenían una administración laboral bien definida.

Su organización social consiste en clases, las cuales — pueden ser:

- 1.- Los nobles.- Formada por el cacique (que dictaba — leyes), y los funcionarios del gobierno que tenían todos los privilegios.
- 2.- Los sacerdotes.- Surgidos de la relación con las — divinidades, ya que era una sociedad teocrática y — gozaba también de muchos beneficios.
- 3.- El pueblo.- Integrada por gente trabajadora dedica

da a la agricultura, a la edificación, a la caza - y a otros oficios.

4.- Los esclavos.- Representada por los prisioneros de guerra y los sentenciados por algún delito, carecían de derechos y podían venderse ó comprarse. Esta cultura no se basó mucho en los esclavos pues eran más bien destinados al sacrificio.

Observamos que la clase trabajadora, estaba bien definida y sus normas laborales se fundamentan en que cada individuo cumpliera con su respectivo trabajo. Por ejemplo, el caso de los agricultores, el que no cumpliera con su deber de cultivar la tierra se le castigaba despojándole de ella.

Finalmente, los aborígenes mexicanos, llevaban a cabo una administración laboral en forma empírica y de acuerdo a sus necesidades y experiencias. En la cultura azteca, se observa mejor desenvolvimiento y organización que en la maya.

2.- México Colonial.

El México Colonial, abarca el período comprendido desde la conquista de México hasta la independencia.

Veinticinco años después, de que Cristobal Colón pisara por primera vez tierras americanas, España entró a México, imponiendo su política, su economía, su religión y su cultura. Forjó una nueva población y cimentó el mestizaje con formas de vida, de ideales y de costumbres diferentes.

Los españoles llegaron a México capitoneados por Hernán Cortés y sometieron a los aborígenes a la corona española, apoderándose del mando e imponiendo sus reglas y su administración; llevando a cabo las relaciones laborales según su conveniencia. Todo esto fué un choque violento entre ambas culturas; pero al cabo se impuso la española debido a su mejor desarrollo.

Con respecto a la relación laboral en la Nueva España, todos los bienes y servicios que generaban los aborígenes, era en provecho y beneficio para los conquistadores. Los indígenas se hallaban ante condiciones desfavorables.

En ésta época, se desarrollaron actividades primarias, como son: la agricultura, la ganadería, la minería, la artesanía y el comercio.

Su administración laboral la llevaron a cabo por medio de dos sistemas: la esclavitud y la encomienda.

Esclavitud.- Se presentó paralela a la encomienda y fué un tipo de trabajo impuesto a principios de la doming

ción de la Nueva España. No duró mucho tiempo, debido al mal trato y pésimas condiciones que recibían los indígenas lo que hacía obtener no muy buena mano de obra y por tanto, no trajo ningún desarrollo trascendental para la economía ni se obtuvieron buenos resultados en cuanto a la producción.

Todo esto ocasionó que fuera substituída por el sistema de encomienda.

Encomienda.- Este sistema, se basó en una antigua institución española que había sido experimentada en las Antillas y que tuvo resultado nefastos. Por otro lado, se tomó en cuenta las estructuras tributarias prehispánicas que fueron adoptadas a la nueva situación porque así les convenía. También fracasó por los constantes abusos a los indígenas.

Las encomiendas, aparecieron en la Nueva España debido a la conquista, pues los españoles, exigieron a Cortés el pago por los servicios que habían prestado en ésta expedición en donde habían expuesto su vida. Entonces, se optó por repartirles metales preciosos (oro y plata) que habían obtenido del trueque ó del botín de guerra; pero nadie quedó conforme, porque fueron más beneficiados los del alto mando entre ellos Hernán Cortés y sus amigos. Ante esta situación, se hizo necesario implantar otra forma de pago, la cual consistió en el reparto de tierras y en el tributo de indígenas que se encargarían de hacer los trabajos forzados y gratuitos.

Esto propició la formación de una estructura pseudo---

feudal, donde los conquistadores y soldados, se convirtieron en mandatarios de tierras y a su vez controlaban una muy numerosa población campesina.

Los que recibieron a los indios como pago, se les denominó encomenderos. A cambio del trabajo gratuito del indígena que recibían, se les impuso como regla, la obligación de educarlos y de evangelizarlos, además de cuidar y conservar en paz el distrito asignado. Como este bien se daba al español en forma personal, el indígena no podía ser transferido y al mismo tiempo no implicaba ningún tipo de propiedad ó de jurisdicción política.

El encomendero, tenía todas las de ganar, pues utilizaba la mano de obra gratuita para hacer producir las empresas agrícolas, ganaderas ó mineras y obtener de ellas muchas ganancias.

Las encomiendas dieron lugar a abusos y a malos tratos hacia los indígenas, los que estaban descontentos, dando por consecuencia la publicación de decretos que tenían algunas normas que amparaban hasta cierto punto al ofendido.

Las primeras que se dieron fueron impuestas por el rey Carlos V. Eran una serie de limitaciones en las cuales los trabajadores no debían laborar en actividades agrícolas por más de veinte días seguidos y al concluir éstos, sólo podían ser llevados nuevamente después de treinta días pues en ese tiempo desempeñaban trabajos en sus comunidades. Prohibió el empleo de indios encomendados en la ganadería y ni

nería.

El volúmen y tipo de tributos serían regulados por las autoridades, las cuales exigían buen trato para los trabajadores naturales y para las llamadas castas impuras.

Estas limitaciones no valieron de nada, los indígenas seguían siendo tratados duramente y los abusos continuaban e inclusive, a España llegaban quejas frecuentes de religiosos y autoridades, que expresaban, la deplorable situación en que vivían los trabajadores a causa de las excesivas exigencias, impuestas por los encomenderos.

Posterior a esto y las constantes insistencias hacia el mejor trato indígena, se emitieron en 1542 una serie de reglamentos denominados "Leyes Nuevas". Estas, tendían a -- promover la desaparición de dicho sistema y se expuso:

"La prohibición del establecimiento de nuevas encomiendas.

Concentración en manos de la corona de las encomiendas que habían sido otorgadas a funcionarios y eclesiásticos.

Se reducen las que tenían en número excesivos de encomiendas.

Se amenazó con quitarles ese beneficio contra aquellos que maltrataran a sus indios.

Se limitó a una vida la existencia del derecho, por lo que a la muerte del encomendero sus encomendados pasaban a la corona".

Esta última disposición, disgustó a los encomenderos e

incluso a los religiosos, que aunque se manifestaban en contra de los abusos del sistema, abogaron para que no desapareciera.

Para esclarecer mejor este punto, daré a conocer un fragmento original del preámbulo a las "Leyes Nuevas" del 2 de noviembre de 1542:

"Ante los abusos que se cometían contra los indios encomendados y por instancias de Fray Bartolomé de las Casas y otros defensores de los naturales, Carlos V emitió una serie de leyes que imponían cambios a la encomienda.

A pesar del elevado espíritu de justicia que animó esta legislación los intereses de los encomenderos impidieron que fueran llevadas a la práctica incluso algunas de ellas derogadas ante las insistencias de los afectados".

Como vemos, las persistentes injusticias llevadas a cabo dentro de este sistema, dió lugar a la implantación de leyes a favor de los indígenas.

En 1549 el aspecto laboral de la encomienda se limitó:

"A la prohibición de servicios personales gratuitos.

Todo trabajo realizado por los indígenas, debe ser remunerado".

Estas dos disposiciones crearon problemas, ya que los trabajadores naturales ó de castas impuras, se mantenían suficientemente con los productos de su tierra y no les interesaba el trabajo esclavizado fuera de su comunidad a pesar de recibir remuneración y esto ocasionó carencia de ma-

no de obra en las empresas de los españoles.

Al estado no le convino y creó "El Repartimiento", en la que se obligaba a las comunidades a otorgar un determinado número de indios para la agricultura, construcciones urbanas y minería. Los abusos fueron evitados con los jueces-repartidores, cuya principal función consistía en distribuir lo mejor posible a los indígenas. Se legisló el número de trabajadores, asignando para labores agrícolas el 4%, en período ordinario y el 10%, durante la siembra y la cosecha. Se estipuló que deberían recibir cuatro reales a la semana como salario, que el tiempo de servicio no debería exceder de una semana y que la distancia entre el pueblo y el lugar del trabajo no debería ser superior a una jornada de viaje. Estas reglamentaciones fueron mal llevadas por lo que muy pronto desaparecieron.

El trabajo fué reglamentado en la Nueva España de manera más formal mediante la expedición de las "Ordenanzas de Gremios" y las "Leyes de Indias" en 1593 por el rey Felipe I.

Las "Ordenanzas de Gremios", significó la protección de los artesanos españoles, para darles ciertos privilegios e impedir la competencia con los no agremiados.

Las "Leyes de Indias", garantizaban a los indios la jornada menor de ocho horas, el descanso dominical y el salario mínimo que consistía en un real y medio y que debería pagarse en moneda y no en mercancía.

A pesar de todas estas disposiciones que implantó la -

monarquía a favor del indígena, no fueron obedecidas y las injusticias continuaron por lo que no trascendió en el aspecto laboral.

Después, nacen las primeras haciendas (fincas agrícolas) y los latifundios (posesión agraria de gran extensión) provocando una situación laboral más flexible que no dependía de los jueces repartidores. Con el nuevo sistema de trabajo, asalariado y voluntario, se origina el peonaje e hizo que decayera la encomienda y el tributo que pagaban los encomenderos, se convirtió en renta vitalicia; además los indios prefirieron laborar por voluntad y por pago.

Así es como la encomienda desaparece.

3.- México Independiente.

En la colonia se vivió una época de presión y mal trato en todos los aspectos. Socialmente se sintió la discriminación racial hasta en los criollos, a quienes no se les permitía ocupar altos puestos en la iglesia y en el gobierno. Esto creó un ambiente de descontento.

Económicamente, el mal reparto de tierras y las limitaciones y prohibiciones para la industria y la agricultura, fueron motivos de la administración negativa en lo laboral, pues la encomienda, fué un sistema sólo para beneficio del poderoso, con abusos continuos contra la fuerza de trabajo indígena y el no cumplimiento de las mejoras que se habían fijado para el trabajador.

Todas estas situaciones, además de otras influencias externas, hicieron destacar drásticamente una guerra civil, que culminó finalmente con el surgimiento de México como Nación Independiente.

Cabe resaltar que en esa época, fuera de nuestro país, se dieron ciertos movimientos sociales importantes, como: - La Revolución Industrial iniciada en Inglaterra y después difundida a todos los lugares, trajo ideas positivas en lo referente al ahorro de mano de obra con la aparición de las máquinas, La Revolución Francesa que hizo grandes reformas repercutiendo en el mundo entero, por lo que respecta a los derechos humanos y a la libertad de expresión, el destronamiento del monarca Carlos IV, la ocupación de España por --

fuerzas francesas y las ideas de los filósofos y pensadores que pugnaban por la libertad humana. Estos hechos estimularon y llenaron de ideales de libertad a los habitantes de la Nueva España y acrecentó la inquietud para conseguir un mejor nivel de vida.

El principal caudillo de la independencia fué Don Miguel Hidalgo y Costilla quien proclamó la libertad de los esclavos en 1810. Este levantamiento duró 11 años.

En el México independiente, en lo laboral no se dió gran empuje, debido a que los aspectos políticos y económicos fueron los principales problemas por resolver. Los caudillos lucharon para conseguir garantías que involucraron cuestiones propias del ser humano como desprenderse del poder español para gobernarse por sí mismo.

Por lo anterior, José María Morelos y Pavón, en 1813, en Chilpancingo, Guerrero, dá a conocer el documento "Sentimientos de la Nación", en el cual amparó explícitamente a los trabajadores, en los siguientes puntos:

- 9o.- Que los empleos sólo los obtengan los americanos.
- 10o.- Que no se admitan a extranjeros sino artesanos capaces de instruir y libre de toda sospecha.
- 12o.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben de ser tales, que obliguen la constancia y el patriotismo, mejoren la opulencia e indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejo-

re sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapina y el hurto?

En sí, tales disposiciones, no protegieron totalmente al trabajador, los patrones adoptaron el principio de la libre contratación, para eludir toda responsabilidad.

Estos fundamentos quedaron en anhelo, pues desgraciadamente no estuvieron vigentes.

Así, las relaciones laborales continuaron con el sistema de servilismo que rigió en la colonia; pero de manera menos rígida.

Posteriormente se implantan otros preceptos en Apatzín gán, en 1824, considerados como la primera Constitución, en ella se abolió totalmente el derecho natural de las libertades humanas y se basó primordialmente en cuestiones legales y con respecto al trabajador, se expuso que cada persona -- puede dedicarse al trabajo que le guste, sin más restricciones que las buenas costumbres.

Esto sirvió para que desapareciera el monopolio de los gremios.

La época independiente en México, no trajo ideas innovadoras con respecto a la administración de relaciones laborales; pero fungió como apoyo para que se tomara en cuenta en el futuro.

4.- Epoca de la Reforma.

Después de la consumación de la independencia en 1821, que dá fin al movimiento militar que había durado 11 años, surgen una serie de ambiciones, envidias y egosmos por adquirir el mando; así nacen efímera monarquía y la controversia política entre el federalismo (idea republicana democrática con estados libres autónomos unidos por la constitución) y el centralismo (monarquía con privilegios para el clero). Todos se creen con derecho al poder y brotan frecuentemente sediciones, pronunciamientos, asonadas y golpes de estado que producen cambios frecuentes del mando presidencial y debilitamiento de la nueva nación. Con ello se introducen ideas extrañas y miras extranjeras con propósitos expansionistas. Los pensamientos estaban fijos en afianzar y estabilizar un sistema de gobierno. Por eso en esta etapa poco ó nada se hizo a favor del trabajador.

En 1847, México pierde una gran parte de su territorio. Tal situación recae sobre el obrero pues muchos quedan sin empleo y se agrava la crisis industrial.

El período denominado la Reforma, abarcó varios años, germina en la independencia y fué un movimiento que tendió a romper totalmente con las estructuras socio-económicas que aún existían desde la colonia.

Tendió afianzar la nacionalidad, así como la transformación del sistema político, económico y social reinante, estableciendo uno nuevo, un régimen democrático, represent

tivo y popular.

En sí, la reforma representó una etapa en donde se obtuvo la restauración de la república.

En 1856, ya se tomó en cuenta al trabajador, al decretarse las primeras normas generales de trabajo, plasmado en el estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, - en sus artículos 32 y 33, donde se establece, que nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada, fijando una ley especial al término al que puedan extenderse los contratos, también se prohíbe la contratación de menores de 14 años sin la intervención de sus padres ó tutores y a falta de ellos, es la autoridad política, reservándose éstos la facultad de anular el contrato que de ninguna manera pasará de cinco años, siempre y cuando el amo ó maestro use malos tratamientos para el menor. Desgraciadamente, lo anterior sólo quedó como proyecto de constitución ley y sirvió como cimiento para que más tarde se tomara en cuenta. El 5 de febrero de 1857, se dió a conocer la "Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos", que tenía ideas muy liberales y puede afirmarse que nuestra actual Constitución es la misma en casi todos sus preceptos. El artículo 32 hace referencia, a que se expidan leyes que mejoren la condición de los mexicanos-laboriosos, estimulando y premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia, arte ó trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios. Otras cosas determi-

nantes en éste lapso histórico referente con el derecho humano y al trabajador, se expusieron en las leyes de Reforma, proclamadas en Veracruz por Benito Juárez, declarando como días de descanso, los domingos, 16 de enero, jueves y viernes santos, jueves de corpus, 16 de septiembre, 10 y 2 de noviembre, 12 y 24 de diciembre.

En 1863, Maximiliano ocupa México y publica el estatuto provisional del imperio, en el cual considera:

Los trabajadores recibirán su salario en moneda circulante, tendrán una jornada de 12 horas con descansos de una hora para comer, son libres de hacer sus compras en donde quieran, establecerán cajas de ahorro para librarlos de los prestamistas y en caso de enfermarse, si está de acuerdo, su patrón enviará servicios médicos para ser pagados posteriormente en abonos. Además, los esclavos que lleguen al país se convierten en personas libres, quedando como sirvientes con los deberes y derechos que establecen las leyes. Se prohíben los castigos corporales lo mismo que el empleo del CEPO (instrumento de herrería usado como trampa para animales con el cual se lastimaba al hombre). En todas las fábricas y haciendas donde halla más de 20 niños se establecerá una escuela primaria.

Además expuso un decreto, donde concedió facilidades a la emigración extranjera y también involucra al trabajador-mexicano, reglamenta:

"1.- La libertad absoluta de todos los hombres en el --

Imperio Mexicano.

- 2.- La celebración de un contrato de trabajo que no será menor de cinco años ni mayor de diez años, entre los operarios y el patrón, obligándose a este último proporcionar alojamiento, alimentos y asistencia médica a sus operarios, así mismo establecerá una caja de abonos en la cual depositará una cuarta parte del salario.
 - 3.- En caso de muerte del operario los hijos de éste quedan bajo la protección del patrón, teniendo éste la obligación de mantenerlos y ocuparlos a sus servicios hasta la mayoría de edad.
 - 4.- En caso de muerte del patrón sus herederos ó los que adquieran su propiedad, están obligados para con los trabajadores, en los mismos títulos en los que estaba él y el operario queda a su vez ligado por el propietario en los términos de su primer contrato.
 - 5.- En caso de deserción, el operario aprehendido será destinado sin sueldo alguno, a los trabajadores públicos hasta que el patrón se presente a reclamarlo.
 - 6.- En caso de cualquier injusticia del patrón hacia los operarios, aquél será conducido ante la justicia.
- Maximiliano favoreció al trabajador aunque más bien —

inclinándose a favor del patrón, ó sea, que no equilibró el derecho-deber tanto del patrón como del trabajador.

El 25 de septiembre de 1873, se permitió por primera vez, adicionar y reformar la Constitución de 1857 y favoreció al trabajador en el artículo 5o donde se dispuso que — "nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto ó convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, educación ó voto religioso".

Como se observa, en este lapso de historia, se benefició al trabajador aunque no se le dió firmeza y seguridad para el desempeño de su labor, por lo que continuaron los descontentos y respecto al empresario, se le marcó obligaciones y deberes para con los empleados.

El período reformista, no estableció claridad sobre los derechos y deberes que corresponden al trabajador y al patrón.

5.- Epoca del Porfiriato.

La política que se llevó a cabo en la época de la reforma, la aplicó Benito Juárez dentro de la Constitución de manera permanente, estable y fija para mantener la unidad nacional. En cambio, Porfirio Díaz, modificó la Constitución para sostenerse en la presidencia mediante la reelección y ser el hombre fuerte e indispensable para conservar el equilibrio político alcanzado.

Esto fortaleció su persona y se mantuvo en la presidencia treinta años ocho meses, de 1876 a 1910, siendo un período de dictadura.

La Constitución la reformó a su favor, en el artículo 78 con respecto a la reelección, pues cuatro años del ejercicio en el poder no le eran suficientes y la Carta Magna de 1857 no permitía períodos consecutivos. Es por eso que en los años de 1880 a 1884 no pudo reelegirse y ocupa la presidencia el general Manuel González quien durante su administración permite la entrada de capital extranjero y se construye 5000 Km. de redes ferroviarias, con lo que se obtiene mayor integración geográfica.

En la etapa porfirista la fuerza de trabajo estaba calculada en 5, 360, 000 de las cuales 3, 178, 000 se dedicaban a labores agrícolas y ganaderas; en ese tiempo el trabajador sufrió cruel explotación y mal trato.

Don Porfirio Díaz dió facilidades y garantías para explotar la minería y el petróleo y aprovechar al máximo con-

el mínimo de costo la mano de obra, con ésto salieron beneficiados las empresas extranjeras; pero en cuanto al obrero no se le adjudicó ningún provecho, al contrario, dictó normas que prohibían el derecho de huelga y lo sancionó considerándolo como delito de rebelión.

En 1906, observando estas injusticias fué dado a conocer el programa del partido liberal Mexicano, los puntos principales que se proponían para reformar la Constitución referente al trabajador, inquietudes que fueron expuestas por los hermanos Flores Magón, quienes luchaban y creían en un posible ajuste a favor del trabajador mexicano, cuyo lema era: "No queremos Revolución, por eso debe de haber libertad; no queremos Revolución, por esta razón deseamos que halla moralidad Administrativa". En su periódico "Regeneración" publicado en Sonora, se proponían derrocar al gobierno de Díaz con el fin de terminar con todas las iniquidades, la leva, el despojo de tierras y la explotación de obreros y campesinos.

Dieron los siguientes puntos:

"Punto 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y además un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría -

para salvar de la miseria al trabajador".

- "Punto 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio".
- "Punto 23.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años".
- "Punto 24.- Adoptar medidas para que con el trabajo ó destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo".
- "Punto 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener en las mejores condiciones de higiene a sus propiedades y aguardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios".
- "Punto 26.- Obligar a los patrones ó propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exiga que los mismos reciban albergue de los patrones ó propietarios".
- "Punto 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidente de trabajo".
- "Punto 28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los curules".
- "Punto 29.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro

modo que no sea dinero en efectivo, prohibir y castigar, que se impongan multas a los trabajadores ó que se les haga descuentos de su jornal ó se retarde el pago de la raya por más de una semana ó se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado y suprimir las tiendas de raya".

"Punto 30.- Obligar a todas las empresas ó negociaciones al no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros ó permitir en ningún caso que el trabajo de la misma clase peor que el extranjero en el mismo establecimiento ó a que los mexicanos se les pague de otra forma que los extranjeros".

"Punto 31.- Hacer obligatorio el descanso dominical".

Estas propuestas no se establecieron; pero sirvieron de base para que en años siguientes se tomaran en cuenta.

Cabe resaltar, el empleo del sistema de la tienda de raya, que consistía en pagar a los trabajadores asalariados, por medio de vales que se hacían efectivos en mercancía y además, cobraba cierto porcentaje.

Porfirio Díaz llevó una política a favor del extranjero y en cambio al trabajador mexicano no se le dió la importancia y los derechos requeridos. Su jornada era de doce a-

catorce horas diarias y se le hacía trabajar sábados y los domingos. Esto hizo que el trabajador mexicano no aguantara más la situación y en ocasiones se revelara. Ejemplo, las huelgas de Cananea y de la zona textil de Río Blanco, en las cuales Díaz se vió envuelto en una mala experiencia.

Huelga de Cananea.- Se hizo a fines de 1905. Estalló debido, a que la compañía de minas informó a los trabajadores que la extracción de metal quedaba sujeta al contrato, despidieron injustamente a buena parte de los obreros y a los que continuaron en servicio, se les aumentó el trabajo. Esto creó un ambiente de descontento y una situación violenta.

En la madrugada del primero de junio de ese año, cuatrocientos mineros que terminaban su jornada, se amotinaron a la salida del local, gritando: "Cinco pesos y ocho horas de trabajo", enfrentándose así a la empresa. El presidente municipal optó por la formación de una comisión que hablara con los empresarios y así llegaran a un acuerdo. Los obreros expusieron sus demandas:

- 1.- Pedimos salario mínimo de cinco pesos por una jornada de ocho horas.
- 2.- Prioridad en el trabajo en proporción de tres a uno respecto a los extranjeros.
- 3.- Derechos a los mexicanos por ascender".

La huelga se extendió a otros lugares donde encontraron apoyo, pues luchaban por el mismo fin. Las peticiones

recibieron negativa. Los empresarios extranjeros, reprimieron a los obreros a balazos produciendo muertos y heridos.— Los líderes fueron presos. Así es como terminó este movimiento.

Huelga de Río Blanco.— El siete de enero de 1907, después de siete meses de los sucesos de Cananea, se declara en huelga, la región textil de Orizaba que fué reprimida — por el gobierno federal, con caracteres de verdadera violencia. Este hecho suscita que los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, apoyaran y solidarizaran a sus compañeros, declarándose también en huelga y solicitaron a la empresa aumento razonable de salarios, mejoramiento en las condiciones de vida humana, distribución de horas de trabajo, mejores condiciones higiénicas y la abolición de las odiosas tiendas de rayas en las que por el sistema de vales eran descontados por un 10% hasta un 12%.— Además, la terminación de labores a las cinco y media de la tarde los sábados y descanso de medio día el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, prohibición de los empleados de maltratar a los obreros, los operarios no sería responsables por averías de la máquina ni se les descontaría el salario por ningún motivo, se pagaría la mitad del salario en caso de accidentes y se aumentaría un 25% el pago del trabajador nocturno. La respuesta de los patrones fué cerrar las fábricas dejando sin empleo a todos los obreros, muchos de los cuales emigraron a las haciendas ó cambiaron de ofi-

cio.

A mediados de mes, los huelgistas decidieron someterse al arbitraje de Porfirio Díaz, con quien lograron reunirse — y éste abrió todas las fábricas en las cuales, los operarios se sujetarían a los reglamentos vigentes al tiempo de la clausura ó a las costumbres establecidas; se uniformarían los salarios en caso de labores idénticas y sobre la base de las tarifas mayores, y las tareas excepcionales, se pagarían conforme a un convenio. Se establecerían primas para la mayor y mejor producción y a cada trabajador se le daría una libreta para anotar en ella su conducta, laboriosidad y actitud. Los industriales se comprometieron a constituir con el producto de las multas un fondo de auxilio — para viudas y huérfanos, a no hacer descuentos, a permitir visitas en las habitaciones de los obreros, a mejorar las escuelas que había en las fábricas ó a crearlas en donde no existieran, a cobrar a los operarios los materiales que destruyeran y a no emplear menores de siete años.

Los obreros a su vez, se comprometían a no promover — huelgas, formular sus reclamaciones de modo personal y por escrito al administrador y que el jefe político de la localidad nombrara personas que se encargaran de la dirección.

La mayoría de los obreros aceptó esta resolución, — excepto un pequeño grupo, que acordó reunirse en la vivienda del tejedor Andrés Neta, donde formaron el gran círculo de obreros libres con nexos secretos a la junta organizado—

ra del partido liberal mexicano. Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, luchar contra la dictadura y ayudar a quienes fueran perseguidos ó encarcelados.

La gente descontenta continuó luchando, hubo obreros muertos, heridos, presos y fusilados. El gobierno sometió a los trabajadores obligándolos a reanudar su trabajo.

Finalmente, las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, el Yute y Cerritos quedaron custodiados por el ejército y centenares de obreros fueron desterrados al Valle Nacional y Quintana Roo.

Estas inquietudes despertaron a la clase trabajadora para luchar por lograr mejores derechos y buenas situaciones laborales. Porfirio Díaz siempre favoreció al extranjero (técnicos y trabajadores) y dejó la presidencia cuando vió aproximarse el movimiento revolucionario. Fué derrocado socialmente por no elevar las condiciones de las clases campesinas y obreras, hizo que la actividad económica creciera; pero en favor del extranjero, prosperaron las haciendas; pero se mantuvo la servidumbre y el peonaje.

6.- Epoca Revolucionaria.

La época de la Revolución representa luchas y anhelos-buscados por los individuos. En este movimiento generalizado, participan todas las clases sociales, lo mismo las ricas como la burguesía y las bajas, estas arrastradas por las otras. Las primeras por ambición, las segundas por necesidad y satisfacción de anhelos y las últimas por el acoso de la miseria y las deplorables injusticias.

La lucha armada duró alrededor de diez años, se inició en 1910 y terminó en 1920, teniendo como hecho histórico la aceptación de la nueva Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro que aún está vigente.

Este movimiento se inició por la permanencia de Porfirio Díaz en el poder durante 30 años 8 meses, 7 reelecciones, seis de ellas consecutivas. En lo social, elevó las condiciones de las clases campesinas y obreras, con el propósito de transformar el antiguo régimen económico y latifundista que era servil, creó en su lugar una organización económica inspirada en la justicia social y participación democrática del pueblo en el gobierno mediante el ejercicio del "Sufragio efectivo no reelección". Para la cuestión nacionalista, pedía un programa de reivindicación de la propiedad del suelo y del subsuelo concebida como un patrimonio de la nación y popularmente compaginó las libertades individuales con las garantías sociales y jurídicas, porque sus postulados quedaron consagrados en la Constitución

Política de 1917.

Venustiano Carranza ocupa la presidencia durante el período Revolucionario de 1917-1920. Primero pretendió reformar la Carta Magna de 1857 y no expedir una distinta, sin embargo, el nuevo código fundamental, era realmente otro; pero para no violar la norma que se había impuesto al órgano constituyente, se le llamó "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", que reforma la del 5 de febrero de 1857.

Ahora se dieron bases sólidas en lo referente al trabajador y previsión social que se plasma en el artículo 123.

En 1916, antes de la promulgación de la Constitución de 1917, se produjo una huelga general por los organismos agrupados en la federación de sindicatos obreros del D.F., exigiendo a los patrones que el pago fuera en oro y no en papel infalsificable. Este movimiento general iba también dirigida en contra del gobierno, al que consideraban aliado de las empresas. Los electricistas suspendieron el servicio de luz y fuerza de la ciudad. Trás ellos pararon 86 000 obreros. El presidente Venustiano Carranza, llama a los once miembros del comité de huelga, los reprende severamente y los priva de su libertad. Por tal motivo, decreta la ampliación de la ley del 25 de enero de 1862, expedida por el presidente Juárez, con motivo de los conspiradores y colaboradores en ocasión de la intervención francesa. En ella propuso castigar con pena de muerte a los que incitaran a

la suspensión del trabajo en las fábricas ó empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que con ese motivo destruyeran ó deterioraran efectos propiedad de esas empresas, provocaran alborotos ó hicieran fuerza a las personas ó impidieran a otras que ejecutasen sus labores habituales. Mandó vigilar con el ejército los lugares que estaban en controversia para evitar alborotos. Posteriormente se levantó la huelga y los dirigentes fueron aprehendidos. Carranza decretó que el pago del jornal se hiciera en oro nacional. Lo que acabó definitivamente con éstos trastornos - fué la promulgación de la nueva Constitución Política de México de 1917.

Subsecuentemente se suscitaron otras huelgas; pero ya dentro de la vigencia de la Constitución.

En Jojutla, el 18 de abril de 1916, se elabora un programa de reformas político y sociales que fueron aprobadas por la soberana convención revolucionaria y sirvieron de fundamento para que en un año después, se plasmará el artículo 123 en la Constitución de 1917 con referencia al trabajador.

Se cuestionó en lo siguiente: "Artículo 6.- Precaver de la miseria y del futuro agotamiento a los trabajadores por medio de oportunas reformas sociales y económicas como son: Una educación moralizadora, leyes sobre accidentes de trabajo y pensiones de retiro, reglamentaciones de las horas de labor, disposiciones que granticen la higiene y se-

guridad en los talleres, fábricas y minas y en general por medio de una legislación que haga menos cruel la explotación del proletariado.

Artículo 7.- Reconocer personalidad jurídica a las uniones y sociedades de obreros para que los empresarios, capitalistas y patrones tengan que contar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores, y no con el operario aislado e indefenso.

Artículo 8.- Dar garantías a los trabajadores, reconociéndoles el derecho de huelga y de boicotaje.

Artículo 9.- Suprimir las tiendas de rayas, el sistema de vales para el pago de jornal, en todas las negociaciones de la República".

Cabe comentar que la Constitución de 1917 abarcó diversos aspectos que involucran al trabajador y con ella se les protege.

Con el tiempo ha recibido reformas debido a las circunstancias tanto sociales como económicas por las que ha atravesado el país y que subsiguientemente estos derechos obreros se extendieron y continuaron en la ley federal del trabajo en la cual más explícitamente se considera al trabajador así como al patrón para que ambas desempeñen sus funciones sin ningún conflicto.

El artículo 123 define las relaciones entre el capital y el trabajo y establece la protección de los intereses de los trabajadores.

Aparece en la Constitución con el título sexto, "Del Trabajo y la Prevención Social", dividido en dos apartados A y B que se refieren a todo trabajo sujeto a contrato y a los servidores del estado respectivamente. El A, que es el que nos interesa, consta de XXXI fracciones y se refiere: a la jornada de trabajo, a la reglamentación del trabajo de la mujer y menores de edad, al salario mínimo, derecho de participar en las utilidades, el pago de salario en moneda legal, protección de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y maternidad de las trabajadoras, formación de sindicatos, derecho de huelga, creación de tribunales de trabajo para resolver los diferendos entre capital y trabajo, pago de indemnizaciones, garantías al contrato de trabajo, descanso y vacaciones. Conforme a éstas bases se expiden en el futuro las leyes específicas sobre el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, como la "Ley Federal del Trabajo" que norma explícitamente las relaciones entre trabajador y patrón para conseguir la justicia social, estas disposiciones de ley, se refieren al siguiente: La jornada de trabajo, los días de descanso, vacaciones, salario en general, normas protectoras y privilegios del salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Especifica los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones así como la capacitación y adiestramiento, indemnizaciones, prestaciones, jubilaciones, como deben de llevarse a cabo los trabajos de

las mujeres y los menores, y plasma las normas que rigen -- las diferentes especialidades de trabajo, protege al trabajador mediante normas de higiene y seguridad, con la implantación de servicios médicos. También nos habla de la importancia de la unificación obrera por medio de sindicatos y -- la valides y respeto del derecho de huelga. Además especifica quienes son las autoridades del trabajo y servicios sociales en el cual se puede acudir a estas en caso de que -- exista conflictos obrero-patronales, señala que es importante que la empresa cuente con un reglamento interno de trabajo en el cual precise las características para evitar así -- confusiones.

La "Ley Federal de Trabajo", ha recibido diferentes -- reformas; pero la última fué en diciembre de 1969, en donde destaca la importancia del contrato de trabajo en su forma individual y colectiva.

Contrato Individual de Trabajo, es aquél con el cual, -- una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, subordinado mediante el pago de un salario cualquiera que sea su -- forma ó denominación, es un convenio entre obrero- patrón, -- y se diferencia del Contrato Colectivo de Trabajo, porque -- este se celebra entre uno ó varios sindicatos de trabajadores con uno ó varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe desarrollarse el trabajo.

CAPITULO III.
CONTEXTO GENERAL DE LO MAS IMPORTANTE DE LA ADMINI-
STRACION LABORAL EN EL MEXICO POST-REVOLUCIONA-
RIO.

1.- Panorama general de la administración laboral después --
de la Revolución.

Después de la Revolución se entra a la época Constitucio-
 nalista, es decir, se establece la legalidad de la Carta
 Magna. Esta, con el tiempo, continuamente se revisa, para -
 reformarla y adicionarle los párrafos ó fracciones que más
 convienen. En lo referente al artículo 123, se busca ventaj-
 as para el trabajador.

Marea el inicio de construir un régimen basado en la -
 institucionalización política, la transición de poderes y -
 las formas y reformas gubernamentales llevadas a cabo, por -
 los condlles revolucionarios y los presidentes. Estos die-
 ren sus esfuerzos a lo que se refiere reorganizar la estruc-
 tura política de la nación.

México al principio de ésta etapa, vivió luchas arma-
 das y enfrentamientos ideológicos logrando una mejor reor-
 ganización del estado Mexicano.

Estos encuentros, crearon la unificación de criterios, formando el Partido Nacional Revolucionario en 1929, para terminar con ello la época de rebeliones y cuartelazos.

Sobresale la formación de sindicatos que sirvieron para dar a conocer sus inquietudes. Alvaro Obregón fué su promotor. En su gestión, trató de enmendar los deterioros que había dejado la lucha revolucionaria al derrocar la dictadura y promulgar la constitución. La reorganización administrativa alcanzó al trabajo y protegió a los mexicanos que habían quedado cesantes al cierre de las industrias de Estados Unidos y funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) con apoyo del gobierno y el sindicalismo.

En 1931, el gobierno presentó al congreso un proyecto de Ley Federal de Trabajo, que fué aprobado. Y en esta fecha, se dejan sentir los efectos de la crisis económica a través del cierre de plantas y bajas en el salario.

Los puntos que definieron la estructura económica de México fueron: la nacionalización de las compañías petroleras y la reforma agraria bien llevada.

Sobresale la labor del período de Lázaro Cárdenas, quien reorganiza el Partido Nacional Revolucionario y da normas de actividad política en los sectores sociales más importantes del país, los obreros y los campesinos, basándose en una política netamente nacionalista, así surge la central de trabajadores: la CTM (Confederación de Tra

bajadores Mexicanos) y la CNC. (Confederación Nacional de --
Campeños).

También nacionaliza ó expropia el petróleo, debido al-
reclamo de salarios muy altos por parte de los sindicatos -
petroleros y las compañías extranjeras se niegan a dar esos
aumentos, entonces intervino la Suprema Corte de Justicia y
aún las empresas en franca rebeldía, se niegan a darlos. Cár-
denas opta por expropiar las empresas.

Otro hecho importante, fué la formación de organismos -
para los empresarios en 1933, en respuesta a la ley de Cámg-
ra de Comercio e Industria, se integraron: CONCAMIN, CANACO,
CANACINTRA. Esto marca el camino de la industria mexicana.

Se hizo el primer plan sexenal que sirvió como plata-
forma a la campaña presidencial de Lázaro Cárdenas, este do-
cumento ordena y planifica la acción económica y social de -
México y tiene una mira progresista. Referente al trabajo, -
el fragmento original expresa:

"El Partido Nacional Revolucionario reconoce que las--
masas obreras y campesinas son el factor más importante de-
la colectividad mexicana y que, a pesar, en la postración -
en que han vivido conservan el más alto concepto de interés
colectivo, circunstancia que permite indicar en el proleta-
riado el anhelo de hacer de México un país grande y próspe-
ro, mediante la elevación cultural y económica de las gran-
des masas de los trabajadores de las ciudades y del campo?

En materia de trabajo, el Partido Nacional Revolucionario

rio sustenta los siguientes principios:

- 1.- Todo individuo tiene derecho al trabajo que le permita satisfacer sus necesidades y placeres honestos como consecuencia de la obligación que la sociedad le impone de contribuir con su esfuerzo al desenvolvimiento colectivo.
- 2.- El estado intervendrá; directa ó indirectamente, a fin de que todo individuo en la República pueda ejercitar su derecho al trabajo.
- 3.- Las disposiciones de los artículos 27 y 123 de la Constitución Federal serán sostenidas hasta que lleguen a constituir una realidad integral en nuestro medio social y por cuanto a sus leyes reglamentarias se vigilará que no se desvirtue el espíritu nacionalista y la tendencia profundamente humana que animan estos preceptos.
- 4.- La contratación colectiva de los asalariados será fomentada con la tendencia de llegar a convertirla en la forma única ó por lo menos preponderante, de establecer las relaciones entre patrones y trabajadores a cuyo efecto, se hará imperativa la cláusula en los contratos colectivos de trabajo por la cual el patrón se obligue a no admitir elementos que no estén sindicalizados.
- 5.- El estado protegerá la contratación del trabajo humano, con el objeto de garantizar los derechos-

de los asalariados. Fundamentalmente, los relativos a los salarios mínimos, que sean bastantes para satisfacer sus necesidades y placeres honestos, considerándolos como jefes de familia; a la estabilidad del trabajador en su puesto y a las demás compensaciones y garantías que les conceden la Constitución y las Leyes.

- 6.- Frente a la lucha de clases inherentes al sistema de producción del que vivimos el partido y el gobierno tienen el deber de contribuir al robustecimiento de las organizaciones sindicales de las clases trabajadoras; y en caso de conflictos intergremiales las diferencias serán resueltas dentro de un régimen de mayorías.

El estado velará, así mismo, porque los sindicatos desempeñen lo más eficazmente posible, la función social que les está encomendada sin que puedan salirse de sus propios límites y convertirse en instrumentos de opresión dentro de las clases que representan.

- 7.- El gobierno federal y los de los estados quedan sujetos a las mismas responsabilidades que a los patrones y empresarios impone la Ley del Trabajo, cuando realicen obras que puedan ser ejecutadas y particulares."

Lo anterior se dió a conocer en el plan sexenal, pre-

vio a la candidatura presidencial de Lázaro Cárdenas, que presentó para conseguir el apoyo del trabajador.

En el período 1940-1946, gestión presidencial de Manuel Avila Camacho se caracterizó por consolidar el desarrollo económico, político y social en beneficio de la población, la unidad nacional para afianzar los principios de la Revolución, mantener las libertades y respeto de la dignidad humana, protección de los trabajadores por convenio con los Estados Unidos para garantizar salarios y condiciones diversas con buenas prestaciones para aquellos trabajadores que iban a substituir la mano de obra en la agricultura, ferrocarriles e industria, la declaración del estado de guerra con el eje por hundimiento de los barcos petroleros Potrero de Llano y Paja de Oro por un submarino alemán, conseguir tregua mediante pactos entre el gobierno y obreros, y obreros e industriales disminuyendo los conflictos y el establecimiento de la Ley del Seguro Social cuyo objetivo era dar protección a los trabajadores organizados. A continuación presente desarrollo sucinto de esta protección social.

La fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución del 5 de febrero de 1917, menciona: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalides, de vejes, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienes-

tar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares", publicado en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943 y se inician los servicios el 10 de enero de 1944.

La misma ley, artículo 5o; crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), "organismo descentralizado con personalidad jurídica quien se encargará de la organización administrativa y técnica". Otorga prestaciones que se agrupan en tres ramas: médicas, económicas y sociales. Las médicas, se refieren a enfermedades no profesionales y profesionales, a accidentes de trabajo, maternidad y ayuda a la lactancia. Las económicas, a otorgar subsidios en enfermedades profesional, no profesional, accidentes de trabajo, pensiones -- por incapacidad parcial ó total permanente, ayuda para funerales, para matrimonio y para maternidad. También otorga -- pensiones por invalides, vejes, viudes, orfandad y seguro de guardería. Las sociales, son proporcionadas en Centros de Seguridad Social para el bienestar familiar, centros sociales, culturales y juveniles, talleres de capacitación, -- centros vacacionales y unidades de habitación.

Como se observa, con estos preceptos, se alcanza a elevar a un buen nivel al trabajador y a su familia en los aspectos de salud y de integración social. Sin la cooperación del patrón y del estado no se hubiera realizado. Es una -- buena ley que emana de los principios fundamentales de la -- Revolución.

Este régimen de gobierno se desarrolló con entera, --
bondad y tolerancia, cicatrizando resentimientos que había --
dejado la Revolución.

2.- La Administración laboral en el México Moderno.

En la actualidad, se vive una etapa laboral netamente constitucionalista, se inicia el México contemporáneo con el Lic. Miguel Alemán Valdés, primer régimen civilista, que marca un período progresista y de industrialización.

El trabajador y el empresario cuentan ahora con muchas facilidades y sobre todo, se han logrado adelantos muy importantes para ambos.

La industria ha ido evolucionando poco a poco y se puede contar con computadoras que ayudan al empresario a manejar mejor sus organizaciones, así como al trabajador le permite la fácil realización de su labor.

A continuación mencionaré los logros más importantes que se han conseguido con respecto a la administración de relaciones laborales en ésta etapa.

Lic. Miguel Alemán Valdés (1946-1952).

En el aspecto laboral logró:

- 1.- Vinculación estrecha entre la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CTN) y el gobierno.
- 2.- Se hace a un lado la retórica de luchas de clases y se habla de la colaboración entre las mismas.
- 3.- Se exige al movimiento obrero un comportamiento de finido.
- 4.- Los sindicatos mineros, ferrocarrileros y petroleros fuera de la CTN firman un acuerdo de solidaridad, amistad y ayuda mutua.

- 5.- Se forma la alianza de obreros y campesinos en México (AOCM) en oposición a la CTM.
- 6.- Se crea la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).
- 7.- Se registra un importante huelga petrolera en la que interviene el ejército, la empresa queda forta lecida y el sindicato debilitado.
- 8.- Se crean los departamentos de prevención de con flictos; de formación profesional de talleres; de presidentes conciliadores y de seguridad industrial.
- 9.- Se elabora un directorio industrial y de agrupacio nes sindicales.

Un suceso importante, en esta gestión, es la contrue - ción de la Ciudad Universitaria (C.U.) que da cavida a te - das las facultades, escuelas, institutos y laboratorios que integran la Universidad Nacional Autónoma de México; donde con su tradición histórica, su evolución moderna de los co - nocimientos y métodos técnicos; prepara y enseña a los hom - bres que van a administrar las empresas, sindicatos y go - bierno para llevar los conceptos laborales. Es así, que en 1929, la Escuela de Comercio y Administración forma parte de los estudios universitarios y más tarde el 29 de junio de 1965, sube de rango y se convierte en Facultad de Comer cio y Administración con derecho a expedir títulos de Licen - ciatura y de Maestría. Ahí es donde adiestran y edu - can co -

todos los adelantos de la Administración los futuros organizadores laborales de las empresas.

Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958).

- 1.- El gobierno realiza esfuerzos para lograr la unificación obrera.
- 2.- A partir de la devaluación, los obreros demandan constantemente aumentos de salarios.
- 3.- Se constituye el bloque de unidad obrera (BUO).
- 4.- Se niega el registro a la alianza de telegrafistas.
- 5.- En las revisiones de contratos efectuados en 1955 - se planteó que los salarios quedarían congelados - hasta 1957.
- 6.- El movimiento ferrocarrilero cobra fuerza en 1958 - al acusar a la empresa de una política salarial negativa y a la diligencia sindical oficialista de traicionar a sus agremiados. Este conflicto dura - todo éste sexenio.

Lic. Adolfo López Mateos (1958-1964).

- 1.- Al iniciar el sexenio se continúan los movimientos del magisterio y ferrocarrilero, se crea la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CNTM).
- 2.- Se establecen guarderías infantiles en los lugares en donde trabajan más de cincuenta mujeres.
- 3.- Se fomenta una política de mejoramiento salarial; - sobre todo en la industria y en las empresas estatales.

4.- El gobierno evita la consolidación de líderes obreros que no contaran con el apoyo mayoritario de las bases, pero se encascan a la legalidad Constitucional y estatal de todo movimiento.

Lic. Gustavo Díaz Ordaz. (1964-1970).

1.- Se registra una importante huelga de médicos residentes e internos que son obligados por la policía a desalojar los edificios ocupados por los huelguistas y solicitaban:

- Aumento del monto de las becas.
- Mejora de sus habitaciones.
- Enriquecimiento de las bibliotecas.
- Aumento salarial.

2.- También se registra una importante huelga estudiantil del Instituto Politécnico Nacional y de la Universidad Nacional Autónoma de México que concluye con la matanza de Tlatelolco.

3.- Se emite una nueva Ley Federal de Trabajo.

Lic. Luis Echeverría Álvarez (1970-1976).

1.- Se crea el Instituto del Trabajo y la Comisión de Habitación para los Trabajadores.

2.- Se crea la Comisión Nacional Tripartita integrada por representantes del gobierno, de los obreros y de los empresarios, con el objeto de buscar la "armonía entre los factores de la producción".

3.- Se reforma el catálogo de empleos de la Federación

- con lo que reduce las categorías existentes.
- 4.- Se establece el servicio público del empleo para intentar disminuir la desocupación.
 - 5.- Se establece la semana laboral de cinco días para los burócratas.
 - 6.- Se establece el Fondo Nacional de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para convertirse en aval de los trabajadores en sus compras y para establecer tiendas sindicales.
 - 7.- Se crea el Centro Nacional de Información Estadística del Trabajo y el Instituto Nacional de estudios del trabajo.
 - 8.- Se reforma la Ley Federal de Trabajo a fin de proteger el salario en su ejercicio.
 - 9.- Se crea el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario.
 - 10.-Se aprueba la revisión anual de los salarios.
 - 11.-Se expide una nueva resolución sobre la participación de los trabajadores en las utilidades en las empresas que determina el reparto antes del pago de impuestos.
 - 12.-Se crea la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, un servicio Nacional de Inspección del Trabajo. El Consejo Nacional para promover la cultura y recreación de los trabajadores y la Editorial Popular de los Trabajadores.

Lic. José López Portillo (1976-1982).

- 1.- Se le impone al sector obrero una política de contención salarial lo que ocasionará innumerables huelgas durante el sexenio como respuesta ante tal política.
- 2.- Se eleva a rango constitucional el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento por parte de los empresarios.
- 3.- Se funda el Banco Obrero S.A.
- 4.- Aumenta la creación de tiendas sindicales.
- 5.- Se descentralizan las juntas de conciliación, arbitraje y defensa del trabajo.
- 6.- Se establece el Programa Nacional Social y Obrero para el establecimiento de paquetes turísticos populares y se crea el Fideicomiso de Turismo Obrero.
- 7.- Se forma la Comisión Consultiva del Empleo y Productividad en la que participan obreros, empresarios y sector público.
- 8.- Se expide el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo y se crea la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- 9.- Es reformada la Ley Federal de Trabajo en lo relativo a capacitación y adiestramiento.
- 10.- Se forma el Comité Nacional Nire de Protección al Salario (CONANPROS), el Fideicomiso del Turismo Obrero (FITURO).

11.-Se integra el frente Nacional de los trabajadores-despedidos.

12.-Se igualan los salarios mínimos generales con los de los trabajadores del campo.

13.-Se reducen de 28 a 8 grupos salariales.

14.-Después de la Nacionalización de la Banca se acepta la sindicalización de los empleados bancarios.

Lic. Miguel de la Madrid Hurtado (1962-1966).

Sólo se sabe lo de su proyecto gubernamental ya que actualmente es el que nos rige y con respecto al trabajador propuso:

1.- Proteger el empleo, especialmente en las zonas rurales más atrasadas y en las zonas urbanas marginales.

2.- Lograr que tanto el trabajo y el capital moderen sus demandas y utilidades.

3.- Promover una reforma fiscal que apoye el empleo.

Como vemos, año con año, el trabajador y el empresario han logrado mejoras importantes, lo que hace que ambos se desenvuelvan adecuadamente.

La etapa contemporánea a marcado para la administración de relaciones laborales, disfrutar y obtener en general y por tanto, poder desarrollarse mejor en cuanto al trabajo.

3.- Perspectivas de la administración laboral en México para el futuro.

Antes, hablar de justicia social significaba sólo un equivalente; pero ahora en la actualidad y pensando en el futuro se cuenta con realidades positivas de las cuales se disfruta.

A pesar del apoyo que ha recibido el trabajador, México se enfrentará en un futuro con la escasez de empleos, debido al aumento demográfico y a la crisis económica reinante; pero no obstante, día con día, el mexicano cuenta con más oportunidades para prepararse e inclusive con todo a su favor para el mejor desempeño de su trabajo.

Continuamente se obtienen mejoras en estos aspectos.

A México le esperan muchos problemas en todos sentidos y solamente se resolverán mediante una imaginación creadora, la experiencia histórica y en la suma de los esfuerzos humanos dirigidos a conseguir el bien de la Nación.

Vivimos una era de industrialización de la cual se encargan los empresarios, equilibrado por el control del estado basado en el concepto de la justicia social, idea que nació de la Revolución. Lo importante es evitar los conflictos.

Se espera lograr una mejor Administración de las Relaciones Laborales ya que contamos con mejores perspectivas y adelantos.

CONCLUSIONES.

- 1.- Se ha revisado la administración laboral a través de la historia, corroborando que existe desde hace tiempo. Su presencia era sentida.
- 2.- Esta ha sufrido modificaciones como la actitud del hombre ante el medio en que se desenvuelve y la actividad que desarrolla.
- 3.- Al principio, a pesar de que era importante, su presencia no se tomaba en cuenta.
- 4.- La administración laboral demostró que el hombre es el elemento más importante y que ha evolucionado a través del tiempo en forma lenta y se han dictado normas y leyes que llevan la intención de protegerlo hasta llegar a la "justicia social".
- 5.- Se han presentado varios hechos históricos importantes que han tendido a mejorarlo, desde la esclavitud hasta nuestros días.

- 6.- Tan importante es el hombre trabajador como el patrón, - forman un binomio, sin trabajador no hay patrón y viceversa.
- 7.- Con los hechos importantes en la historia se ha visto - las mejoras que ha tenido el hombre como trabajador, - creando en las Escuelas Universitarias personal estudio so, preparado y especializado en la administración quienes se encargan de aplicar y hacerla sentir adecuadamente.
- 8.- La crisis económica por la que atraviesa México, tiene causas externas e internas que pueden mejorar con la - armonía de la triada estado, patrón y trabajador. Los - tres elementos son muy importantes. El estado con su - honrados y dirección adecuada, el patrón con la buena - administración de sus empresas en su producción, y el - trabajador con su cumplimiento y esfuerzo.
- 9.- Queda totalmente comprobado que las condiciones laborales del trabajador sí han mejorado y los conflictos - obreros-patronales han disminuído en el México actual - en relación al México antiguo, esto gracias a los preceptos que se han plasmado.

BIBLIOGRAFIA.

- Alvarez, José Rogelio y colab. "Enciclopedia de México? — Tomos I-XII. 2a. edición. México. Editorial Porrúa-S.A. 1979.
- Anónimo, "Popol Vuh". México. Editorial Porrúa S.A. 1979.
- Baena, Paz Guillermina. "Instrumentos de Investigación? la. edición. México. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1979.
- Bernal, Días del Castillo. "Historia de la Conquista de la Nueva España". México. Editorial Porrúa S.A. 1966.
- Casasola, Gustavo y colab. Enciclopedia "Historia Gráfica — de la Revolución". Tomos I-X. México. Editorial Trillas S.A. 1973.
- De, Sahagún Bernardino Fray. "Historia General de la Conquista de la Nueva España". 3a. edición. México. — Editorial Porrúa S.A. 1975
- Franco, González Salas Teresa y colab. "México y su Historia". Tomos I.XII. México. Editorial Utaha S.A. de C.V. 1984.
- Instituto, Mexicano del Seguro Social. "Ley del Seguro Social". Vigésima séptima edición. México. Editorial-Porrúa S.A. 1978.
- Koontz y O'Donnell. "Elementos de la administración moderna". México. Editorial MC. Graw-hill S.A. de C.V. — 1978.
- Laris, Casillas Javier. "El futuro del mañana de México? — México. Editorial Limusa. 1979.
- León, Portilla Miguel y colab. "Historia de México". Tomos I-XII. México. Editorial Salvat S.A. de C.V. 1978.
- Reyes, Ponce Agustín. "Administración de Empresas". Vol. 1 y

- Vol. 2. México. Editorial Limusa. 1977.
- Royes, Ponce Agustín, "Administración de Personal". Vol. 1 y Vol. 2. México. Editorial Limusa. 1977.
- Ríos, Szalay Adalberto. "Orígenes y Perspectivas de la Administración". México. Editorial Trillas. 1978.
- Riva, Palacio Vicente y colab. "México a través de los siglos". Decimoséptima edición. México. Editorial Cumbre S.A. 1979.
- Santamaría, Andrés. "Diccionario de Sinónimos, Antónimos e ideas afines". Barcelona, Editorial Ramón Sopena — S.A. 1977.
- Secretaría, de la Presidencia. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Sexigésima edición. México. Editorial Porrúa S.A. 1977.
- Secretaría, del Trabajo y Previsión Social. "Ley Federal del Trabajo" 44a. edición. México. Editorial Porrúa S.A. 1980.
- Subisarreta, G. Armando. "La aventura del trabajo intelectual". México. Fondo Educativo Interamericano S.A.- 1969.