

881209

7
20



UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE DERECHO

con estudios incorporados a la U.N.A.M.

UNIVERSIDAD ANAHUAC

VINCE IN BONO MALUM

**EL CONFLICTO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION
EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

LUIS FERNANDO CANTU GUZMAN

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1986



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.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	I
 Capítulo Primero:	
<u>ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO</u>	
<u>DEL TRABAJO</u>	1
1.1. La Revolución Industrial	1
1.2. La Revolución Mexicana	8
1.2.1. Porfirio Díaz	9
1.2.2. El Programa del Partido Liberal Mexicano.....	15
1.2.3. La Huelga de Cananea	18
1.2.4. La Huelga de Río Blanco	20
1.3. Francisco I. Madero	21
1.3.1. Victoriano Huerta	26
1.3.2. Emiliano Zapata	27
1.3.3. Francisco Villa	30
1.4. Venustiano Carranza.....	32
1.5. El Artículo 123	37
 Capítulo Segundo:	
<u>LOS FACTORES DE LA PRODUCCION EN EL DERECHO</u>	
<u>DEL TRABAJO</u>	43
2.1. Concepto de Derecho del Trabajo.....	45
2.1.1. Fines del Derecho del Trabajo.....	47
2.1.2. Definición del Trabajo	50
2.2. Lucha de Clases.....	53

	Página
2.2.1. El Derecho del Trabajo es Derecho de Clase.....	56
2.2.2. El Derecho del Trabajo no es Derecho de Clase.....	58
2.3. Principio de Igualdad.....	61
2.3.1. Igualdad y Desigualdad.....	62
2.3.2. Igualdad Jurídica.....	63
2.3.3. Igualdad en Materia del Trabajo.....	64
Capítulo Tercero:	
<u>LA SOCIOLOGIA</u>	68
3.1. La Relación que tiene la Sociología con el Derecho del Trabajo.....	70
3.1.1. Cultura y Sociedad.....	72
3.1.2. Grupos Sociales.....	75
3.2. La Familia.....	78
3.3. Sociología del Trabajo.....	81
Capítulo Cuarto:	
<u>LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION DE LAS EMPRESAS</u>	88
4.1. La Relación de Trabajo.....	88
4.2. La Empresa.....	92
4.2.1. Fundamento Legal del Derecho de Gestión.....	95
4.3. Formas de Participación en la Empresa.....	96
4.3.1. Diferencias en las Formas de Participación.....	101
4.3.2. La Cogestión.....	103
4.3.3. Problemas Jurídicos de la Cogestión.....	108
CONCLUSIONES.....	116

I N T R O D U C C I O N

México esta atravesando en la actualidad, lo que es su peor crisis económica. Las razones fundamentales son tantas, como responsables somos todos. Para ilustrar lo dicho anteriormente, basta recordar algunos acontecimientos que tuvieron lugar en los últimos años: la devaluación del peso, una inflación galopante, pérdida de confianza en los gobernantes, la nacionalización de la banca, fuga de capitales, la venta de paraestatales y la caída del precio del petróleo. Estos son sólo unos --- cuantos elementos que impactaron la economía del país, trayendo como consecuencia problemas en el aspecto social. Efectivamente, si sumamos a estos problemas, los diversos ajustes que se han hecho a los salarios y con la inflación de precios en los productos básicos, el trabajador se ve limitado en su poder adquisitivo al grado que está en graves dificultades para la manutención familiar. Pero no sólo los trabajadores se vieron --- afectados, ya que la falta de circulante activo y una elevada tasa de impuestos ocasionaron el cierre masivo de empresas. Esto nos llamó la --- atención, toda vez, que el desequilibrio en el aparato económico puede --- ocasionar toda vía grandes conflictos sociales.

Al ahondar en el problema, en el que se encontraban tanto trabajadores como empresarios, nos percatamos de que las circunstancias que giraban alrededor de dichos elementos, no sólo eran causados por la crisis económica. Los trabajadores y patronos además de estar sujetos a

presiones tremendas en el aspecto económico por la reducción de su poder adquisitivo, ya venían arrastrando un conflicto de carácter clasista entre sí, desde el siglo pasado. En base a esto decidí consultar la historia para tratar de encontrar el origen de dicho problema que confrontaban el trabajo y el capital.

Los estudiosos del conflicto entre el capital y el trabajo, al referirse al problema, incurren en el error de dar diferentes interpretaciones, sin estar acordados, haciendo más difícil el análisis que representa dicho conflicto. Para ilustrar lo anterior diremos que las disposiciones laborales se pueden dividir en dos corrientes: aquellas que consideran al Derecho del Trabajo como exclusivo de la clase trabajadora, convirtiéndolo en un derecho de la clase obrera y por otro lado están aquellos que sostienen que el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase por contener -- disposiciones en favor de los patrones, desechando la posibilidad de hablar de una legislación clasista cuyas normas sólo beneficien a la clase obrera. En base a esto, existe la necesidad de tratar de emplear un -- lenguaje unívoco, con el cual dichos términos puedan tener el mismo significado para todos aquellos que los utilicen. Con esto se pretende que el significado de dichos términos se emplee en el sentido de una persona a otra y de una situación a la otra. Sería conveniente para cuando lo anterior no suceda, establecer definiciones consensuales, que se encuentran

incluidas en un marco referencial común.

La producción es un todo constituido por varias partes. Para estudiar ese todo hay que dividirlo en sus partes que son los factores tierra, trabajo y capital.

En la práctica cuando se estudian los factores de la producción, se puede observar que la aproximación que se toma es aquella que las trata como si estuviesen separados del todo, se les toma "pars prototo", lo cual constituye un error metodológico de aproximación a los eventos.

Tales circunstancias me condujeron a la necesidad de estudiar el problema que nos ocupa, en las dimensiones históricas y en el de las definiciones de tipo consensual.

Me pude percatar respecto a esto último, que una definición adquiere su sentido dentro de un marco referencial dado y así encontré que la filosofía es el marco referencial de toda ciencia, que en ella es donde debería encontrar una mejor solución para las interrogantes que me fueron surgiendo en el desarrollo de este trabajo.

En un principio las aproximaciones filosóficas respecto de la naturaleza del hombre eran fundamentalmente dualistas puesto que se basan en dos principios de explicación, es así que el hombre se convirtió en una dualidad psicosomática físico-espiritual o corporeo mental. Al estable

cerse esta teoría surgieron otras hipótesis para tratar de establecer -- las relaciones entre mente y cuerpo, como el pensamiento de los monistas, que niegan la existencia de dos eventos o sustancias, pero hablan de que causa y efecto son similares.

Debemos aceptar que la realidad es una unidad y, en consecuencia, rechazar todas las aproximaciones y maneras de pensar dualistas. Debemos aceptar el hecho de que la realidad es un proceso y, por ende, rechazar todas las concepciones estáticas incluyendo las aparentemente complejas y falsas del autoritarismo y el dogma.

Se debe aprender a pensar en términos de organización por análisis, como un todo con sus elementos y además, en proceso de un solo -- sentido, así como en situaciones estáticas y sistemas reversibles.

El mundo del hombre está comenzando a emerger a su destino -- inevitable, la unidad; pero actualmente hay muchas divisiones de esto, -- por ejemplo, el marxismo que separa los aspectos mentales de los materialistas y la división entre la naturaleza y el hombre, entre la religión y la ciencia, entre lo bueno y lo malo, entre deseo libre y necesidad.

El término unitario se aplica a un sistema de pensamiento que enfatiza el proceso, el desarrollo y la transformación sin reconocer el estatismo ni el dualismo, considerando que las tendencias, movimientos y procesos funcionan unitariamente; pero si reconoce la dualidad de fenómenos,

como un par de aspectos del proceso vital.

En este sentido, se equipararía al proceso vital como un fenómeno similar al de la temperatura, en la cual, los conceptos de calor y frío no serían más que polos, con los que se calificarían dos momentos de dicho proceso: no serían en sí polos substanciales. A mayor abundamiento se consideraría el proceso vital del ser humano como un Continuum evolutivo a través del tiempo, en el cual, los conceptos como el de enfermedad o salud, sólo podrán entenderse como diferentes momentos de dicho continuum, es decir, no se trataría de pares esenciales, sino de pares fenomenológicos que se expresarán en el contexto -- del concepto unitario (1).

Tomando en cuenta el ejemplo del concepto unitario, podemos separar al capital y al trabajo, en dos elementos o momentos, los cuales se necesitan recíprocamente puesto que son indispensables en la existencia de las relaciones de trabajo dentro de las empresas. Dividir uno y otro elementos, sería anular las relaciones de trabajo. Por ende se debe entender al capital y al trabajo como un conjunto de elementos que persiguen un fin en común. Ante una mayor productividad, una mayor riqueza que deberían compartir patrones y trabajadores, para facilitar la obtención de sus fines vitales.

Dicho lo anterior, podemos decir que el capital y el trabajo son -- dos elementos indispensables en la conformación del Derecho del Trabajo.

1 FRANCISCO T. CANTU GARZA: Hacia una Teoría Unitaria de la Conducta Humana; en Revista Médica; Secretaría de Marina, México, Vol. IX, No. 32, ene.-feb.-mar., 1963, p. 13.

Serfa equívoco adoptar posturas individuales de ambos términos cuando se desarrollan en un ámbito común. En suma, desde el punto de vista dualista, el capital y el trabajo se considerarían como partes antitéticas y - desde el punto de vista unitario se entenderían como partes de un continuum evolutivo en el tiempo y en el espacio. Desde el punto de vista dualista se hablaría de lucha de clases, desde el punto de vista unitario se hablaría - de colaboración e interacción, entre el capital y el trabajo para alcanzar un objetivo común.

Este modesto estudio dedica su primer capítulo a mencionar brevemente el significado que da la economía a los factores de la producción, partiendo de la Revolución Industrial, ya que en esta época se encuentran los orígenes del derecho del trabajo. Posteriormente, es menester hacer alusión a aquellos acontecimientos históricos que tuvieron lugar durante - la Revolución Mexicana, porque además de que se crea el artículo 123 - constitucional, génesis de nuestro derecho del trabajo, tendremos un concepto más amplio de cómo evolucionaron el capital y el trabajo, dándole - prioridad a este último, para formular un criterio razonable del por -- qué o cómo es que persiste el conflicto de los factores de la producción.

El segundo capítulo tiene como objetivo dar una explicación de lo - que los factores de la producción significan para el derecho del trabajo. Asimismo definiremos al derecho del trabajo y mencionaremos las postu-

ras que sostienen diversos autores respecto del contenido de la materia, derivándose de todo esto una polémica de lo que representan los caracteres generales del derecho del trabajo. La idea de todo esto es que una vez estudiadas las diferentes posturas, podremos formular un juicio respecto de esta polémica, entendiendo mejor el conflicto de los factores de la producción.

El tercer capítulo se dedica a estudiar la relación que guarda la sociología con el derecho del trabajo. A estas alturas, podremos decir, que el aparente conflicto de los factores de la producción, es causado por diversos elementos y centraremos el análisis que la sociología da, respecto de los grupos sociales y principalmente de la familia, en donde consideramos que gran parte de la causa de dicho conflicto tiene su origen. En tanto el trabajador se desarrolle en un medio ambiente sano, menos problemas tendrá en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

Por último, el capítulo cuarto lo dedicamos al análisis de la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, puesto que teniendo un conocimiento sociológico del problema, lo podremos complementar con el estudio de lo que actualmente podría ser, una solución al conflicto de intereses y que es la figura jurídica de la cogestión.

Para estudiar la cogestión, es menester compararla con otras figuras jurídicas similares, en donde la participación de los trabajadores

en las empresas ha sido tomado en cuenta. Asimismo se analizarán los beneficios que trae aparejada la cogestión, al igual que su aspecto negativo, tomando en cuenta que la legislación laboral mexicana le podría dar su aceptación.

Actualmente, dadas las circunstancias económicas por las que -- está atravesando nuestro país, hay que buscar una solución o la forma -- más adecuada para terminar con el aparente conflicto de los factores de la producción, toda vez, que ambos intereses se necesitan recíprocamente y son el corazón del aparato productivo del país. Obviamente, el progreso será consecuencia de una estructura familiar sólida, y un medio ambiente de trabajo sano, los que conformarán los elementos necesarios, favoreciendo la colaboración de trabajadores y patrones, obteniendo la armonía conjunta y eliminando cualquier antagonismo en las relaciones de trabajo. Insistimos, sin apartarnos de la ética y la moral, que es imperante una solución al artificial conflicto, que solamente trae como consecuencia el estancamiento de la sociedad en todos sus aspectos.

CAPITULO PRIMERO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

1.2. LA REVOLUCION MEXICANA

1.2.1. PORFIRIO DIAZ

1.2.2. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

1.2.3. LA HUELGA DE CANANEA

1.2.4. LA HUELGA DE RIO BLANCO

1.3. FRANCISCO I. MADERO

1.3.1. VICTORIANO HUERTA

1.3.2. EMILIANO ZAPATA

1.3.3. FRANCISCO VILLA

1.4. VENUSTIANO CARRANZA

1.5. EL ARTICULO 123

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Con el objeto de tener un amplio conocimiento de lo que es el conflicto de los factores de la producción en el Derecho del Trabajo, así como de donde proviene, es indispensable, primeramente saber el significado que de los factores nos da la Economía. Para esta ciencia los factores de la producción en su división clásica son la tierra, el trabajo y el capital (2). Esta es la definición económica de dichos factores, pero la legislación laboral ha tomado los elementos capital y trabajo para representar a los dueños de los medios de producción y a los trabajadores - respectivamente en un conflicto de clases que tienen su órbita en las relaciones del trabajo.

En base a ésto tenemos que remontarnos a aquellas circunstancias económico y sociales que principalmente tuvieron lugar en el siglo - pasado y que dieron luz a las normas laborales. De esta forma nos percatamos de como ha evolucionado el conflicto entre el capitalista explotador del trabajador.

Tomamos como punto de partida el advenimiento de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, toda vez, que no se puede hacer referencia a los sistemas en que se aceptaba la esclavitud como sucedió

2 Cfr. FRANCISCO ZAMORA: Tratado de Teoría Económica; 19a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 331.

en la Antigua Roma. Los esclavos eran considerados cosas por lo tanto no podían ser titulares de derecho. Tampoco se puede dar la idea de un derecho protector de los trabajadores en el sistema feudal de la servidumbre, puesto que los siervos vivían ligados política, económica y religiosamente a la tierra que trabajaban para los señores feudales a cambio del pago de un tributo (3).

Las actividades económicas que se realizaban carecían de importancia porque se limitaban al seno familiar, haciéndolas simples y de fácil solución. Con el advenimiento de la Revolución Industrial, se comienza a realizar un cambio en el contexto económico y social. En el instante que se substituye al hombre por la máquina, encontramos el cambio radical, ya que las relaciones económicas que en principio eran de carácter familiar conducen al artesano a convertirse en trabajador fabril. Con las innovaciones tecnológicas, la formación de un mercado internacional, la aparición de la empresa moderna y el capitalismo, así como la organización de la clase trabajadora, condujeron a que las relaciones económicas se tornaran complejas haciendo que las condiciones materiales del hombre fueran inestables (4).

Es a mediados del siglo XIX y como consecuencia de lo dicho en -

3 Cfr. MARIO DE LA CUEVA: El Nuevo Derecho del Trabajo; T.I.; 9a. ed., Porrúa, México, 1984, pp. 5-6.

4 Cfr. FRANCISCO DE FERRARI: Derecho del Trabajo; Vol. I., 2a. ed. Depalma, Buenos Aires, 1968, pp. 4-5.

el párrafo anterior, que nacen las primeras normas laborales para tratar de regular el régimen de trabajo. Al proclamarse el principio de libertad e igualdad del hombre, el trabajo, como consecuencia, se ve sometido a la ley de oferta y demanda, al grado de considerársele como mercancía. Aunado a esto, en la empresa moderna, las jornadas de trabajo se realizaban en forma exagerada, utilizando inclusive a mujeres y niños, - dejando al trabajador con la incapacidad de tratar de equilibrar fuerzas económicas con el empresario, porque además se prohibió la asociación de los mismos trabajadores (5).

En el pasado siglo la principal corriente del pensamiento económico era el liberalismo económico que aún sobrevive como la ideología clásica del capitalismo. Los liberales económicos, dieron creación a la Teoría del Valor Trabajo, que consideraba que la fuente de riqueza provenía -- del trabajo individual, cuyo objetivo era la satisfacción de las necesidades del hombre. La producción de la riqueza es entonces, el trabajo indispensable y aliciente para la obtención de alimentos, ropa y comodidades. -- Asimismo John Locke, une a las ideas de trabajo y producción de riqueza, la de propiedad privada, toda vez que el hombre añade una parte de su ser al producto final, haciéndolo de esta forma de su propiedad para su uso o consumo (6).

5 Cfr. JUAN D. POZZO: Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo; T.I., Ediar, Buenos Aires, 1962, pp. 17-18.

6 Cfr. DANIEL R. FUSFELD: La Época del Economista (trad. del inglés por Eduardo L. Suárez); 2a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1978, pp. 45-49.

No se puede negar que el nivel de vida se elevó como consecuencia de la Revolución Industrial, porque la introducción de avances tecnológicos, la facilidad de maniobras económicas, la creación del banco internacional y la mejora en el aparato productivo, eran unas de tantas -- oportunidades que estaban al alcance de quien las pudiera aprovechar. Pero esto no era el caso para la mayoría de la población que además de pobres, carecían también de un pedazo de tierra en donde pudieran cultivar sus alimentos. Era contrastante la pobreza del trabajador fabril en relación con la riqueza de los banqueros e industriales (7).

El drama se inicia cuando el artesano se ve obligado a vender lo único que le quedaba, su fuerza de trabajo, o, lo que es lo mismo, "venderse a sí mismo" porque ya no era posible que vendiera sus propios productos, como lo hacía, en forma directa, sin intermediarios. La eliminación de la propiedad fundada en el trabajo personal, era necesaria para crear la nueva propiedad: la fundada en el trabajo de los demás. Así es como aparece el proletariado y como el artesano pasa a la historia (8).

Con la creación del proletariado, empieza la corriente socialista de Marx, sobreviniéndose el ataque ideológico en contra del "capitalismo", palabra que introduce a la terminología económica (9). Marx considera que los intereses económicos del capitalista y el trabajador, que constituyen la sociedad capitalista se oponían, porque la única forma en que -

7 Cfr. *ibid.*, p. 114.

8 MOISES GOMEZ GRANILLO: Breve Historia de las Doctrinas Económicas; 7a. ed., Esfinge, México, 1977, p. 159.

9 Cfr. *ibid.*, p. 203.

prosperaría el capitalista, era explotando al trabajador. De aquí deriva su crítica a la Teoría del Valor Trabajo, explicando cómo era que se llevaba a cabo la explotación al hombre. La explotación, según Marx, consistía en el empleo que hacía el capitalista del trabajador, pagándole un salario corriente y haciéndolo trabajar las horas indispensables, pero asegurando que el valor de la producción fuera superior al salario que percibía el trabajador. La plusvalía, como Marx la llamaba, era la diferencia entre el valor de producción y el salario que representaba el beneficio al capitalista (10).

La situación económica del siglo XIX, como hemos visto, fue un factor determinante para que surgiera algún tipo de protección para el trabajador y como señala De Ferrari, el conjunto de normas que con el nombre de legislación del trabajo dictó el Estado para regular los problemas económico-laborales, son una simple tutela jurídica para el trabajador como sujeto especial de protección del Derecho. La intervención del Estado para proteger al trabajador en esta época se puede considerar como una legislación de emergencia (11).

Brevemente hemos anotado el proceso mediante el cual se originaron las normas protectoras del trabajo. De no haberse realizado estos acontecimientos, quizá no existiría el Derecho del Trabajo. Asimismo, --

10 Cfr. D.R. FUSFELD: op. cit., pp. 124-125.

11 Cfr. F. FERRARI: op. cit., p. 8.

nos hemos percatado que la terminología económica de la época a que hacemos alusión, se adecuaba precisamente a la situación del momento. Queremos hacer hincapié en los conceptos empleados por los pensadores económicos, porque nos van a facilitar el estudio que los autores nacionales y extranjeros dan respecto del Derecho del Trabajo así como de los factores de producción. Por lo que respecta a la definición que la economía moderna nos da respecto de los factores de producción, haremos referencia al autor Andrés Serra Rojas, que los define de la siguiente forma:

Los factores de la producción son tierra, trabajo y capital. La tierra comprende todos los recursos naturales usados en la producción. El trabajo los esfuerzos humanos, físicos o mentales invertidos en la producción y el capital que es el trabajo acumulado, destinado a producir riqueza. También comprende el capital los recursos disponibles para la satisfacción de necesidades futuras (12).

Los factores de la producción, son recursos productivos que se convertirán en los bienes y servicios que están al alcance de la población, con el objeto de satisfacer sus necesidades. Ahondando en lo referente a los factores, podemos decir que la tierra y el trabajo no requieren de una explicación más detallada por la claridad de su contenido. No podemos decir lo mismo del capital, porque tiene diversos significados. El capital como señaló Marx, vendría siendo la riqueza que los empresa--

12 ANDRÉS SERRA ROJAS: Derecho Económico; 1a. ed., Porrúa, México, 1981, p. 42.

rios obtenían mediante la explotación del trabajador, al elaborar determinado producto para su venta al público, de aquí se deriva el "capitalismo", que también se utiliza en la Revolución Mexicana para identificar a los hacendados y latifundistas, que además de tener riqueza explotaban al peón o campesino para los mismos fines aducidos. En la economía moderna, el capital, además de ser considerado como dinero, también identifica la maquinaria y establecimientos fabriles, como nos señala Samuelson:

La moderna y avanzada técnica industrial se basa en la utilización de grandes cantidades de capital: complicados equipos de maquinaria, fábricas y plantas industriales a gran escala, almacenes y existencias de materiales elaborados y no elaborados. Nuestra economía recibe el nombre de "capitalismo" porque este capital, o "riqueza", suele ser propiedad privada de alguien, el capitalista (13).

Este ejemplo que Samuelson utiliza para explicar el sistema económico norteamericano, nos sirve para ilustrar el caso del sistema económico mexicano, porque también funciona con una economía mixta, como señala Armando Herreras al decir, que, México tiene un sistema capitalista en el que participa el Estado, fomentando inclusive, la formación de capital, porque para el desarrollo económico del país, se requiere de una adecuada tasa de inversión que de no ser por el capital, no existiría. La forma en que participa el Estado, es mediante el control de precios

13 PAUL A. SAMUELSON: Curso de Economía Moderna (trad. del inglés José Luis Sam Pedro); 2a. reimpr. de la 17a. ed., Aguilar, Madrid, 1976, p. 37.

que impone a determinadas mercancías, que normalmente son los productos básicos que no podrán estar sujetos a la ley de oferta y demanda y - que los colocarían fuera de alcance del consumo de la población, asimismo, mediante el artículo 123 constitucional fija un salario mínimo y regula las relaciones obrero-patronales. La fuente principal de capitalización en nuestro sistema económico es el ahorro interno que se reserva a los particulares (14).

Dicho lo anterior, es menester estudiar los factores de la producción, según la legislación laboral pero no sin antes mencionar brevemente su evolución a través de la Revolución Mexicana, que se caracterizó por - tener cambios radicales en su contexto económico, político y social.

1.2. LA REVOLUCION MEXICANA

Los factores de la producción, son la tierra, el capital y el trabajo. El Derecho del Trabajo considera principalmente al capital y al trabajo, puesto que son los elementos indispensables en toda relación de trabajo. - Asimismo, representan por un lado a la clase laborante y por el otro a los dueños de los medios de producción. Ambos elementos por lo general están en constante conflicto. Las causas y orígenes que coadyuvan a - la creación del mismo, es un tema sumamente interesante por la diversidad de factores involucrados, lo cual es menester tratarlo.

14 Cfr. ARMANDO HERRERIAS: Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico; 2a. ed., Limusa, México, 1975, p. 345.

Para su estudio, tenemos que partir primeramente de aquellos -- acontecimientos históricos que tuvieron lugar en la Revolución Mexicana de 1910, precisamente porque marcaron un cambio radical en lo económico, político y social del país. Asimismo haremos referencia a la constitución de 1917, ya que la creación de la misma trae consigo el nacimiento de nuestra legislación del trabajo, cuya génesis es el artículo 123.

Sabido es, que ocurrieron múltiples acontecimientos durante la -- Revolución, cuya importancia no queremos restar, pero resultaría casi imposible tratar de resumirlos en unas cuantas líneas, por lo mismo -- preferimos mencionar sólo aquellos que ayudaron en la creación de nuestra legislación laboral.

1.2.1. PORFIRIO DIAZ

Porfirio Díaz nació el 15 de septiembre de 1830 en una humilde casa en Oaxaca. La brillante carrera que como militar tuvo, le consiguió - el respeto de todos y lo convierte en héroe nacional, después de destacarse en los enfrentamientos que tiene con los franceses en las cumbres de Acultzingo y en la batalla del 5 de mayo en Loreto y Guadalupe, siendo el acontecimiento más importante, la reconquista de Puebla el 2 de abril de 1867.

Hombre inteligente, dotado de honradez y don de mando, asume - la presidencia por vez primera el 5 de mayo de 1877 con el objetivo primordial de restablecer la paz y el orden. Abandona la presidencia en -

1880 para dejarla en manos del General González, retornando en 1884 para seguir su gobierno hasta 1911 fecha en que se ve obligado a dejar la silla presidencial por el descontento general del pueblo, que se vuelve en su contra después de 35 años de autoritarismo (15).

Fueron prácticamente dos, los beneficios que en forma generalizada trajo consigo la dictadura porfirista: por un lado la paz y por otro lado el progreso económico en ciertas áreas. Para poder llevar a cabo esto, Don Porfirio favoreció la inversión extranjera, resaltando la construcción de una extensa vía férrea que para 1891 contaba con diez mil kilómetros, avanzando anualmente un promedio de 500 kilómetros, acortando la distancia de las principales ciudades y facilitando el transporte, tanto de personas como de alimentos y demás bienes materiales indispensables en la vida cotidiana. Pero al favorecer la inversión extranjera se acentuaría más la riqueza y superioridad de unos cuantos en relación con la miseria e inferioridad a la que pertenecían la mayoría (16).

Para 1910, el noventa por ciento de la población percibía un salario, perteneciendo la mayor parte de este porcentaje al peonaje que desarrollaba su vida en las fincas del campo. La vida del peón, era miserable, ya que vivían en las cuadrillas de las haciendas que carecían de -

15 Cfr. LUIS GONZALEZ: El Liberalismo Triunfante; VARIOS: Historia -- General de México, T. II., El Colegio de México, México, 1981, pp. 931-936.

16 Ibid., pp. 965-969.

toda higiene. Se les tenía prohibido el comercio libre en las inmediaciones de la finca.

La remuneración que recibían a cambio de sus labores, era sólo la indispensable para la manutención de su familia, además de que nunca se les retribuía en moneda sino en especies que conseguían únicamente en las tiendas de raya. Cualquier tipo de protesta era considerado como acto subversivo y la huelga era un acto criminal.

Con la creación de la Ley de Baldíos de 1883, se afectan en forma directa al labriego independiente y al pequeño propietario. Supuestamente dicha ley, fue creada con el objeto de colonizar los terrenos nacionales. Al mismo tiempo en que entra en vigencia la ley se crean las Compañías Deslindadoras que se utilizarían para demarcar las tierras y a cambio de su trabajo se podían quedar con la tercera parte del deslinde, debiéndose enajenar en lotes no mayores de 2,500 hectáreas para el establecimiento de colonias. El abuso de las compañías repercutió en los propietarios particulares, cuya superficie era deslindada en menor cuantía de la que amparaban sus títulos, con el propósito de que lo restante fuera puesto en manos de la Nación. Los títulos de los pequeños propietarios que en su mayoría tenían algún defecto o vaguedad, se tenían que enfrentar a largas tramitaciones para ordenar sus títulos que de cualquier forma se les quitaba parte o la totalidad de su patrimonio. Los únicos que no tenían problemas sino facilidades, eran los terratenientes ricos y poderosos

sos.

El gobierno con el afán de enajenar los bienes del clero, vende los terrenos nacionales y baldíos, al absurdo precio de tres centavos por hectárea. El resultado fue devastador, ya que las compras de las tierras deslindadas se hizo en forma ilimitada y sin la obligación de acotar, cultivar o colonizar. Los nuevos propietarios, en su mayoría extranjeros, amasaron tal cantidad de terrenos que se destacaron compañías como la --- Huller, la Hale y la California Land Company, cuyas propiedades fueron por 10,500,000 hectáreas en la Baja California, cuya superficie era de 14,400,000 hectáreas. En pocas palabras, en el período que corrió de 1881 a 1889 se deslindaron 38,249,373 hectáreas, de las cuales - - - 12,693,600 se venden para la creación de nuevos latifundios, quedando sólo en el poder del Estado, once millones de hectáreas, que eran las más pobres para su cultivo (17).

La explotación de los recursos naturales, fue otro tanto perjudicial para la Nación. El Código de Minería de 1884 facultaba a los dueños del suelo, la explotación y aprovechamiento exclusivo del subsuelo. El saqueo de los minerales ni siquiera tocó suelo mexicano, ya que todo pasaba en manos de las compañías extranjeras. Lo mismo sucedió con la explotación del petróleo, ya que el gobierno promulga en 1901, una ley en

17 Cfr. PASTOR ROUAIX: Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917; 1a. ed., Comisión Nacional Editorial del --- CEN del PRI, México, 1984, pp. 22-27.

que faculta al Ejecutivo para conceder permisos de exploración y expedir patente de explotación en el subsuelo de aquellos terrenos baldíos nacionales, lagos, lagunas y albúferas que fueran de jurisdicción federal por no tener jurisdicción en los terrenos propiedad de particulares. Los beneficios eran sumamente atractivos ya que las patentes duraban 10 años, - además de que la exportación de los productos explotados estaban exentos de impuestos así como la importación de máquinas, tuberías y materiales indispensables. El concesionario sólo estaba obligado al pago del - permiso de explotación y al inicio de la explotación debía de pagar al inspector asignado para la vigilancia del trabajo y los libros contables (18).

Los nuevos terratenientes a pesar de ser dueños de millones de hectáreas sólo trabajaban una fracción de la totalidad. El trabajador se - quejó amargamente del trato que recibía de su patron que generalmente - era extranjero y que al tiempo se convirtió en explotador.

La vida de obreros y empleados no fue generalmente feliz. El desarrollo capitalista le exigió muchos sacrificios. Se hizo costumbre que el patrono no respetara ni el parón tesis de los domingos. Los patronos del progreso se sentían educadores, estaban temerosos de que sus dependientes cayeran en los vicios tradicionales del pueblo, de los que habían sido rescatados, si les concedía tiempo para - el ocio. Sólo tareas diarias de quince horas y sólo sueldos que por milagro alcanzarán para el sostenimiento de la familia y de sí mismo, que no permitieran derroches, podían redimirlos de las feas costumbres de la embriaguez, la pereza y la lujuria (19).

18 Ibid., pp. 30-33.

19 L. GONZALEZ: op. cit., p. 975.

La situación económica que prevalecía a lo largo de la dictadura - fue benéfica en tanto la instalación de una extensa red de comunicación y en parte porque se empieza la explotación de los recursos naturales. La desventaja es clara, ya que las principales minas, negocios, bancos, -- ferrocarril y telégrafos por mencionar los más importantes, pertenecían a compañías extranjeras. Obviamente la utilidad que se obtenía de todo esto se lo quedaban los extranjeros.

La situación social se vió afectada por un desequilibrio de clases - y por ende en un reparto desigual de las riquezas. La clase alta tuvo todo a su alcance, incluyendo un elemento fundamental del progreso y que es la educación, cuyo aprovechamiento se centraba exclusivamente en -- las principales ciudades (20).

Es en base a esto, que resulta inconcebible que un hombre tan - inteligente y culto como Díaz, que procuraba el bienestar y el progreso - económico del país, dejara en manos de los extranjeros el manejo de las principales fuentes de riqueza. Además tomando en cuenta el maltrato - que recibía el trabajador, era casi imposible que la mayoría siguiera -- aguantando una situación tan inestable. El pueblo necesitaba un cambio - urgente y la única forma de obtenerlo era con un levantamiento de ar-- mas generalizado.

20 Cfr. *ibid.*, p. 977.

1.2.2. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

Los 35 años de dictadura porfirista opacaron los principios de la Constitución de 1857. El gobierno democrático representativo y federal se vió sustituido por un gobierno dictatorial, unipersonal y absoluto. Esta situación provocó un apoyo de parte de intelectuales, clase media y baja a los postulados del Programa del Partido Liberal Mexicano, que manifestaba el malestar general del pueblo y que suscriben principalmente los hermanos Magón en San Luis Missouri en julio de 1906 (21).

El Programa planteaba los problemas político, económico y sociales. La situación que había prevalecido en el gobierno de Díaz, tenía -- que modificarse, por lo mismo, el documento estipula la no reelección y la reducción del período presidencial a cuatro años. Como el ejército del dictador se convirtió en órgano opresor, los tribunales militares en tiempos de paz se suprimirían al igual que el servicio militar obligatorio, ya que todo ejército debe constituirse por personal voluntario y no obligado.

En lo concerniente a la educación, las escuelas primarias se multiplicaron para cubrir a aquellas pertenecientes al clero, las cuales se clausurarían. La enseñanza en todas las escuelas sería netamente laica y obligatoria hasta la edad de los catorce años. Se instruirán artes, oficios, civismo y disciplina militar, así como el pago de un buen sueldo a los maestros.

21 Cfr. *ibid.*, p. 987.

Los bienes de la Iglesia se nacionalizaron y sus templos que se consideraron como negocios mercantiles, estarán obligados a llevar libros contables y pagar las contribuciones correspondientes. El precio que tuvo que pagar la Iglesia fue el cierre de sus escuelas, por inculcar fanatismos, prejuicios y dogmas caprichosos (22).

Para proteger a los trabajadores mexicanos se prohibió la inmigración de chinos, que prestaban sus servicios por un sueldo más bajo. El Programa en su apartado de Capital y Trabajo hace referencia de la situación que guardaba el trabajador mexicano, por su importancia, consideramos necesario hacer mención de los postulados:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de 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.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en

22 Cfr. ARNALDO CORDOVA: La Ideología de la Revolución Mexicana; 1a. ed., ERA, México, 1973, p. 431.

sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en - un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar - alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por - las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea -- con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan - multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago - inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de rayas.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una menoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranje--ros

33. Hacer obligatorio el descanso dominical (23).

Con el mejoramiento de las condiciones del trabajo, lo único que -

se obtendría a cambio, sería un impulso en el desarrollo industrial y en el campo. La forma de obtener autonomía como país, es precisamente mediante la educación del pueblo y la libertad en el trabajo. Esto es evidente ya que la mayoría como se sabe, no ganaba un buen sueldo y padecían de hambre. Factores como el hambre son fundamentales para que el pueblo se levante en armas y más cuando la gente se da cuenta que los terrenos de sus antepasados, que ahora pertenecen a unos cuantos, no son colonizados ni cultivados.

En las huelgas que se dieron en la época porfirista, los trabajadores se coaligaban, pero sin obtener éxito. Precisamente y como señala el autor Trueba Urbina, el Programa no menciona el derecho de huelga, -- porque los trabajadores no hacían solicitudes al respecto, ya que gozaban de la libertad de realizar sus movimientos huelguísticos (24).

De todas las huelgas que se dieron en la época porfirista, las -- dos principales fueron las de Cananea y Río Blanco, que surgen como consecuencia del Programa Liberal y demuestran claramente que los mexicanos ya no iban a aguantar los atropellos de los patrones que en su mayoría eran extranjeros.

1.2.3. LA HUELGA DE CANANEA

Se organiza la llamada Unión Liberal "Humanidad" en enero de -

24 Cfr. *ibid.*, p. 4.

1906, por Manuel M. Dieguez en el Estado de Sonora, precisamente en -- Cananea y Esteban Baca Calderón, enarbola la bandera para el efecto -- de defender a la clase trabajadora en contra de las injusticias de un -- capitalismo que ya, a la sazón, eran intolerables en las relaciones labo- rales de aquella época. En mayo de 1906, los trabajadores, en un lugar -- denominado Pueblo Nuevo acuerdan llevar a cabo un movimiento huelguis- tico y el 31 de mayo se declara la huelga por los trabajadores mineros en contra de la Compañía Minera Cananea Consolidated Copper Compa- ny (25).

Los trabajadores de la empresa cuprífera habían forma- do una Unión que hizo suyas las resoluciones tomadas -- por la Junta Organizadora del Partido Liberal el 28 de -- septiembre de 1905. Pero más que contagio floresmago- nista, el resorte de los cananeos "fue la presencia de -- tanto gringo y el espectáculo que daban al ocupar no sólo -- todos los puestos directivos de la empresa, sino de otras compañías subsidiarias y aun simples comercios, y el he- cho de que esos gringos, no se mezclaban con los mexica- nos". Estos, además, recibían por el mismo trabajo una -- retribución menor que la acordada a los desterrados. En -- fin, los obreros de las minas habían acumulado muchos -- malos modos antes de lanzarse a la huelga, el 10. de ju- nio de 1906 y de sobrevenir la impresionante masacre de trabajadores ejecutada por la policía del otro lado (26).

El 10. de junio de 1906 estalla la huelga, fundamentalmente por el rechazo de las peticiones obreras que el abogado de la empresa calificó de absurdas. Simplemente los obreros buscaban un mejor trato de sus --

25 Cfr. *ibid.*, p. 5.

26 L. GONZALEZ: *op. cit.*, p. 988.

patrones, además del pago de un salario más remunerador, ya que sus -- compañeros norteamericanos eran mejor pagados. Desgraciadamente el -- resultado de la huelga fue fatal, ya que los norteamericanos recibieron -- a los huelguistas a tiros, muriendo quince de ellos. Pero el suceso más vergonzoso fue, el hecho que las autoridades quisieran tapar la ayuda que recibió el gobernador de Sonora Izábal, de los "rangers" para aplacar a -- los huelguistas. Inclusive el periódico "El Imparcial" desmintió el suceso aclarando que habían sido profesionistas armados que nada más querían -- tener información al respecto (27).

1.2.4. LA HUELGA DE RIO BLANCO

La huelga de Río Blanco de trabajadores hilanderos, surge por las ansias de superación de la clase laborante y por necesidades imperiosas de defensa colectiva, llegando a la huelga fundamentalmente, por un reglamento que la clase patronal publica en diciembre de 1906, en las fábricas textiles de Atlixco y Puebla.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, - Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical (28).

Como el asunto del paro patronal se tenía que remediar, los indus

27 Cfr. A.T. URBINA: op. cit., p. 7.

28 Ibid., p. 9.

triales textiles y sus trabajadores, sometieron el conflicto al arbitraje presidencial que supuestamente habfa fallado en favor de los intereses - de los trabajadores, pero al percatarse que se trataba de una burla decidieron no reanudar las labores. El 7 de enero de 1907 por la mañana los patronos pensaron que sí volverfan a reanudarse las labores, pero, - al contrario, los trabajadores enfurecidos optaron por quemar los establecimientos de las tiendas de raya, tomando la justicia por sus propias manos. Como resultado murieron varios obreros y otros tantos fueron -- aprehendidos para deportarlos a Quintana Roo. Tres años más tarde, -- Porfirio Díaz partífa en el vapor Ipiranga, viaje del que nunca regresó rfa (29).

1.3. FRANCISCO I. MADERO

En su aspecto político, Francisco I. Madero participa en la campaña presidencial de 1910, con un enfrentamiento evidente al régimen dictatorial de Porfirio Díaz, surge de esta forma el Plan de San Luis, teniendo como bandera el lema de "Sufragio Efectivo y no Reelección". El objetivo principal del Plan de San Luis, consistió en derrocar al gobierno de Don Porfirio, que si bien es cierto, le habfa dado paz al pueblo, este la habfa obtenido por medio de la fuerza.

La revolución de 1910 estalla el 20 de noviembre, iniciándose un -

29 Cfr. *Ibid.*, pp. 10-11.

cambio radical en los aspectos económico, político y social. El llamado de la causa revolucionaria, cuyo objetivo era la recuperación de la democracia, abriría el paso al progreso, la libertad y la justicia.

Es menester hablar un poco del presidente Madero, ya que la gran mayoría de los autores lo catalogan como traidor de sus principios, aunque hay quienes no están del todo de acuerdo con tal postura. Quizá lo más indicado para empezar este estudio, sería el hablar de su manifiesto que tuvo una gran trascendencia social.

Madero supo formular un programa de clase media, un plan factible dentro del cual cabían todos los ciudadanos. Se llamó el Plan de San Luis. Establecía el respeto al sufragio y la no reelección presidencial, la restauración de las libertades políticas, el derecho de asociación de los obreros, la protección al trabajador, violentamente atropellado por Díaz en las huelgas recientes de Orizaba y Puebla. Preconizaba además la destrucción de los latifundios mediante la venta forzada de un tercio de su extensión; fomentaba la pequeña propiedad; prometía la restitución de las tierras ocupadas por las compañías deslindadoras. Y ponía término a la política de concesiones y despilfarros de los recursos de la nación a favor de negociaciones extranjeras (30).

Madero procuraba que el cambio que tenía que sufrir la sociedad, no fuese llevado a cabo violentamente, por lo mismo comete el error de dejar adentro de su administración a miembros del gabinete de Don Porfirio. Asunto muy grave, ya que ello marcó la pauta para que se --

30 JOSE VASCONCELOS: Breve Historia de México T.II; 1a. ed., Fernández, México, 1967, pp. 214-215.

iniciaran tan severas críticas en su contra. Una de las personas que así opinaban y que ilustran lo que anteriormente se dijo, fue el diputado Lic.

Jose I. Novelo que en su documento, claramente explica:

B.- El Plan de San Luis, fue la bandera política de la - Revolución. Encarnó su pensamiento, su programa de Gobierno, su ideal político y sociológico.

¿Hubo revolucionarios en todo el país?. Los hubo en cuanto que el Plan de San Luis encarnaba la aspiración nacional.

Revolucionarios fueron los que aspiraban silenciosamente a un cambio político, los que abominaban la Dictadura, - los que anhelaban el imperio de la Ley, el advenimiento de la democracia, la redención del pueblo por medio del trabajo y de su cultura. En la prensa, en la cátedra, en la tribuna, en tertulias, en el sagrario de las conciencias, en toda el alma nacional, palpitaba el pensamiento de la - Revolución. Por eso triunfó la Revolución en los campos de batalla, porque había enraizado anticipadamente en la - conciencia nacional, porque blandía, como catapultas formidables, la opinión pública.

C.- Pero la Revolución se hizo gobierno, se hizo Poder y la Revolución no ha gobernado con la Revolución.

Y este primer error ha menoscabado el poder del Gobierno y ha venido mermando el prestigio de la Causa Revolucionaria.

La Revolución va a su ruina, arrastrando al Gobierno -- emanado de ella, sencillamente porque no ha gobernado con los revolucionarios. Sólo los revolucionarios en el Poder, pueden sacar adelante la causa de la Revolución.

Las transacciones y complacencias con individuos del régimen político derrocado son la causa eficiente de la situación inestable en que se encuentra el Gobierno emanado de la Revolución.

Y es claro, y, por otra parte, es elemental: ¿Cómo es -

posible que personalidades que han desempeñado o que desempeñan actualmente altas funciones políticas o administrativas en el gobierno de la Revolución, se empeñen en el triunfo de la causa revolucionaria, si no estuvieron, ni están, ni pueden estar identificados con ella, si no la sintieron, si no la pensaron, si no la amaron, ni la aman, ni pueden amarla?

De ahí que algunas de esas personalidades hubiesen pasado por las Secretarías de Estado para sólo aprovecharse de su alta posición oficial, en fundar y acrecentar su personalidad política, sin curarse para nada del programa de la revolución y aún llevando a cabo sordas maquinaciones contra el gobierno de la misma (31).

El contenido del documento anterior está muy claro. Nos percatamos de que efectivamente, no es lógico que Madero mantuviera en su nuevo gabinete a miembros del régimen porfirista, ya que lo primordial era terminar con la dictadura. Quizá lo hizo, como se señaló con anterioridad, porque quería evitar a toda costa cualquier encuentro violento. También cometió el error de no llevar a cabo lo estipulado en el Plan, principalmente lo establecido en el artículo tercero. En dicho artículo se hacía mención de la restitución de tierras a los indígenas, a los que las autoridades los habían despojado en forma arbitraria con la creación de la Ley de Baldíos (32).

No se puede decir que las intenciones del presidente Madero fueran malas, ya que en su famoso discurso en el "Tivoli" presentó iniciati-

31 LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA; Edición Facsímil, Editada por el P.R.I., México, 1982, p. 29

32 Cfr. A. CORDOVA: op. cit., p. 431.

vas de ley para asegurar las pensiones de los obreros y por otro lado - procuró que se promulgasen leyes que beneficiaran la situación que guardaban, así como tratar de elevar su nivel material, intelectual y moral - (33).

Madero en elecciones democráticas, es nombrado presidente el 6 - de noviembre de 1911. Para estas fechas la situación laboral y agraria - no estaba del todo bien, ya que la discordia y las huelgas se seguían su - cediendo principalmente en el ramo textil.

De modo que para mediar en los conflictos obrero-patro - nales se creó el 11 de Diciembre de 1911 la Oficina del - Trabajo, adscrita a la Secretaría de Fomento y dirigida por Antonio Ramos Pedrueza la cual auspició una conven - ción textil para resolver ese problema y sentar las bases para evitarlos en lo porvenir. Más de un centenar de re - presentantes de la industria, más otro tanto del Comité - Central de Obreros concurren a la Convención y acordaron reducir la jornada de labores a 10 horas diarias, - elevar los salarios a 1.25 pesos, establecer reglas equi - tativas para valorar el trabajo y dar compensaciones. La Oficina del Trabajo siguió desempeñando su cometido y - hacia diciembre de 1912 había arreglado 70 huelgas; ade - más adquirió el rango de Departamento y sus estatutos fue - ron aprobados por el Congreso de la Unión. Entre las - atribuciones del Departamento estuvieron la de servir como intermediario en los contratos de trabajo y de árbi - tro en los conflictos. Madero, por su parte, le pidió al - Congreso que elaborara la ley sobre accidentes de traba - jo que aún está vigente y de otras prestaciones para los - obreros (34).

33 Cfr. A.T. URBINA: op. cit., p. 12.

34 BERTA ULLOA: La Lucha Armada (1911-1920); Historia General de - México, T. II., op. cit., pp. 1091-1092.

Al mismo tiempo que la ideología maderista destrufa el concepto de clase alta que gobernaba al pueblo, hacfa hincapié en una figura de mucha importancia y que es la educación. Si el pueblo recibe una instrucción adecuada conocerá sus derechos y de esta forma obtendrá la libertad, inclusive consigo mismo, decía:

Lo que el hombre necesita, lo que es necesario y urgente para todos los ciudadanos, sobre todo para aquellos que más oprimidos se encuentran, es la educación, pues ellas, no sólo la que puede proporcionar a los individuos la mejor arma para abrirse paso en la lucha por la vida, sino, además, el único medio para que un ciudadano pueda conocer sus derechos (35).

1.3.1. VICTORIANO HUERTA

Francisco I. Madero y José Marfa Pino Suárez, mueren asesinados el 22 de febrero de 1913 por mandato del usurpador Victoriano Huerta. - No existen palabras para describir un acontecimiento tan vergonzoso en la historia de la Revolución Mexicana. Huerta no sólo sembró nuevamente el terror, sino que estancó el desarrollo general de la población. Ordenó matar a todo aquél que contrariara sus órdenes y por lo mismo cambió cuantas veces quiso a miembros del gabinete para poner al mando a sus títeres.

A raíz de esta situación, Venustiano Carranza gobernador del Estado de Coahuila, lanza el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, des

35 A. CORDOVA: op. cit., p. 111.

conociendo el régimen de Huerta y dando origen al Ejército Constitucionalista, del cual sería primer jefe, teniendo como objetivo la reinstalación de la Constitución de 1857.

Por otro lado, Emiliano Zapata, modificando el Plan de Ayala el 30 de mayo de 1913, especifica que su lucha es contra Huerta y Orozco, para luego tomar el control de la parte sur del país y se lanza a la pelea por la restitución de tierras que les fueron arrebatadas arbitrariamente.

En el norte del país, en marzo del mismo año, Francisco Villa el "Centauro del Norte", también desconoce el régimen de Huerta y con su ejército de "Dorados" controla Chihuahua y lucha por la disolución de los grandes latifundios. Para el 15 de julio de 1914, Huerta decide huir, dejando el poder al triunfo de la Revolución (36). Carranza, Villa y Zapata pelearon por separado en contra de Victoriano Huerta y su régimen.

1.3.2. EMILIANO ZAPATA

Oriundo de Anenecuilco, jefaturó el Ejército Libertador del Sur en contra de Huerta. Creó el Plan de Ayala el 28 de noviembre de 1911, cuyas bases se encuentran en el Plan de San Luis. La causa que motivó a los zapatistas a luchar, fue el despojo de tierras que se hizo con la creación de la Ley de Baldíos. Los motivos de lucha de los puebleri-

36 Cfr. B. ULLOA: op. cit., pp. 1117-1119.

nos, más bien, podrían catalogarse de personales, puesto que las tierras que les quitaron les fueron heredadas por sus antepasados. Una de las razones por la que se le considera a Madero como traidor, es precisamente porque manda a sus tropas a combatir a los zapatistas, cuando supuestamente pensaba en ayudarles regresándoles las tierras que les habían despojado.

Esto viene a ser la revolución por la que peleaba Emiliano Zapata, ya que el aspecto político se le presentaba en un segundo término. Los seguidores de Zapata buscaban la restitución de las tierras de que fueron despojados por los hacendados.

Los artículos 6o. y 7o. del Plan de Ayala al igual que el texto -- del Plan de San Luis concretan aquello por lo que justamente peleaba el campesinado:

6o.- Como parte adicional del Plan que invocamos, hacemos constar que los terrenos, montes y aguas que hayan usurpado los hacendados, científicos y caciques a la sombra de la tiranía y justicia venal entrarán en posesión de estos bienes inmuebles, desde luego los pueblos o ciudadanos que tengan sus títulos correspondientes a estas propiedades, de los cuales han sido despojados por la mala fe de nuestros opresores, manteniendo a todo trance, con las armas en la mano, la mencionada posesión y los usurpadores que se consideren con derecho a ellos, lo deducirán ante tribunales especiales que se establezcan al triunfo de la revolución.

7o.- En virtud de que la inmensa mayoría de los pueblos y ciudadanos mexicanos no son más dueños que del terreno que pisan, sufriendo los horrores de la miseria-

sin poder mejorar en nada su condición social ni poder dedicarse a la industria o a la agricultura por estar monopolizadas en unas cuantas manos las tierras, montes y aguas, por esta causa se expropiaron previa indemnización de la tercera parte de esos monopolios, a los poderosos propietarios de ellas, a fin de que los pueblos y ciudadanos de México obtengan ejidos, colonias, fundos legales para pueblos o campos de sembradura o de labor y se mejore en todo la falta de prosperidad y bienestar de los mexicanos (37).

El hambre fue un factor decisivo para que el campesinado se levantara en armas. Al interpretar los anteriores artículos, nos percatamos que el único anhelo del campesinado era que se les restituyeran sus tierras despojadas por las compañías deslindadoras.

La explicación más sensata que se puede dar a la revolución zapatista, radica en los actos de destrucción que el campesinado hizo en contra de la hacienda y la imagen de esta por ser la causante de la desorganización del pueblo (38).

Si consideramos que la Revolución se dio a nivel nacional, la revolución de Zapata, podemos decir, se germinó sólo a nivel local, puesto que los ideales zapatistas se centraban en el área del Estado de Morelos.

Resulta obvio que esta tendencia por parte de los zapatistas, no -

37 A. CORDOVA: op. cit., p. 437.

38 Cfr. ibid., p. 150.

les iba a beneficiar, si los ideales zapatistas hubieran sido llevados a nivel nacional, la causa zapatista hubiese tenido todavía más logros. El problema como hemos podido apreciarlo es que la Revolución Mexicana se le presentaba a Zapata como algo accesorio.

Ahora bien, Arnaldo Córdova llega a la conclusión de que legítimamente no se puede hablar de una revolución en el caso de Zapata. Tomando en cuenta la falta de concepción de Estado y de un proyecto nacional, evita que el concepto de revolución se pueda dar precisamente a falta de estos factores. Como antes se había mencionado, una revolución sea política o social, nunca debe fijar su meta en restablecer el pasado y mucho menos en el caso de que sea local. Toda la revolución debe ser nacional. La toma del poder político es el primer objeto de toda revolución, puesto que se quiere obtener un cambio, pero este no fue el caso de Zapata, por lo mismo se concluye que este tipo de revolución fue frustrada, ya que nunca se concibió como tal (39).

1.3.3. FRANCISCO VILLA

Mejor conocido como "El Centauro del Norte", organizó su ejército con peones, aparceros y rancheros. Su objetivo principal era la disolución de los grandes latifundios, fuente principal de opresión para quienes trabajaran en los mismos. Los latifundistas surgieron, todavía más

39 Cfr. *ibid.*, p. 154.

fuertes, con la injusta y desmedida aplicación de las leyes de colonización de baldíos en la época de Don Porfirio.

Pancho Villa fue hijo de peones y nunca asistió a la escuela, a la edad de 16 años, ya había matado, haciéndose fama como bandolero. A pesar de esto era conocido en todas partes como "el amigo de los pobres" (40). Al igual que Zapata también buscaba satisfacer los ideales de su gente. Políticamente no tenía experiencia y como vivió en constante persecución y bajo la explotación de los latifundistas, llegó a odiar a los ricos.

Las tropas de Villa eran lo más importante para él. No era el odio que guardaba a los demás lo que le impulsaba a combatir. Las tropas eran el pueblo mismo que luchaba y por lo tanto era fundamental dotarles de un pedazo de tierra para su subsistencia. John Reed que vivió durante cuatro meses con Villa nos describe en su obra, el sueño que aquél anhelaba.

Cuando se establezca la nueva República, no habrá más ejército en México. Los ejércitos son los más grandes apoyos de la tiranía. No puede haber dictador sin su ejército. Pondremos a trabajar al ejército. Serán establecidas en toda la República colonias militares, formadas por veteranos de la revolución. El Estado les dará posesión de tierras agrícolas y creará grandes empresas industriales para darles trabajo. Laborarán tres días de la semana

40 Cfr. JOHN REED: México Insurgente (Trad. tomada de la edición cubana de E. V.); 2a. ed., Ariel, Barcelona, 1971, pp. 94-95.

y lo harán duro, porque el trabajo honrado es más importante que el pelear y sólo el trabajo produce buenos ciudadanos. En los otros días recibirán instrucción militar, la que a su vez impartirán a todo el pueblo para enseñarlo a pelear. Entonces cuando la Patria sea invadida, únicamente con tomar el teléfono del Palacio Nacional en la Ciudad de México, en medio día se levantará todo el pueblo mexicano de sus campos y fábricas, bien armado, equipado y organizado para defender a sus hijos y sus hogares. Mi ambición es vivir mi vida en una de esas colonias militares, entre mis compañeros a quienes quiero, que han sufrido tanto y tan hondo conmigo. Creo que desearía que el gobierno estableciera una fábrica para curtir cueros, donde pudiéramos hacer buenas sillas y frenos, porque sé cómo hacerlos; el resto del tiempo desearía trabajar en mi pequeña granja, criando ganado y sembrando maíz. Sería magnífico, yo creo, ayudar a hacer de México un lugar feliz (41).

Villa no era militarista, entendiéndolo por esto que no deseaba establecer un gobierno militar, su nexo con el zapatismo lo encontramos en el artículo 7o. del Plan de Ayala.

1.4. VENUSTIANO CARRANZA

El varón de las cuatro ciénegas como era conocido, lanzó el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, desconociendo al usurpador Victoriano Huerta. En el mismo Plan se le denominaría al ejército, como constitucionalista y Carranza ostentaría el puesto de Primer Jefe del Ejército. Así mismo, se nombraría un presidente interino que convocaría a elecciones federales y de no ser así, el puesto del ejecutivo lo asumiría el mismo Carranza.

41 Ibid., p.116.

El objetivo primordial del Plan, era el restablecimiento de la Constitución de 1857 que anteriormente había sido violada, de esta forma la Revolución optaría por mantener la paz.

El discurso más trascendental de Don Venustiano Carranza y que marcó el principio de la reivindicación social, tuvo lugar el 24 de septiembre de 1913, en el Salón de Cabildos de Hermosillo, Sonora:

...pero sepa el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nosotros en nuestras masas... Tendremos que removerlo todo, crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie pueda evitar... (42).

Es muy importante hacer notar que hay varias acepciones de lo que significa lucha de clases. En el caso de los revolucionarios, entendemos la lucha en contra de un régimen gobernado por terratenientes, latifundistas y hacendados cuyo único propósito era la explotación de los trabajadores en general. En realidad la lucha de clases siempre ha existido:

Al término de la lucha armada tendría lugar la lucha de clases: esto, que parece un contrasentido histórico, pues como dice Don Jesús Silva Herzog. "en realidad... la lucha de clases hacía tiempo que había comenzado", para-

42 A.T. URBINA: op. cit., p. 23.

Carranza significaba la guerra, dirigida por el Estado, a los privilegios de la vieja sociedad, lucha (de clases) -- que el caudillo de Coahuila no podía aceptar fuera del -- marco del Estado, es decir, en plena revolución, en plena lucha armada, cuando las masas querían hacerla por -- su cuenta y, en realidad la estaban haciendo (43).

La Convención de Aguascalientes, que nombró a Eulalio Gutiérrez como Presidente provisional no prosperó como se esperaba, ya que las diferencias que presentaban Carranza y Villa no lo permitieron. Este último con refuerzos militares dominó la convención y apresuró la salida -- de Carranza que posteriormente se establecería con su gabinete en Veracruz el 26 de noviembre de 1914.

La situación estaba en un marco muy difícil, ya que tanto los intereses zapatistas como villistas, no eran lo adecuado para establecer un -- gobierno que diera al pueblo paz y las garantías por las que se luchaban.

Por el contrario, Carranza peleaba por el restablecimiento de la Constitución de 1857 para toda la nación y no como los villistas y zapatistas que peleaban y luchaban a nivel local y por intereses personales. Se necesitaba que el país se uniera bajo un frente común que era la Constitución.

Con el objeto de que se llevaran a cabo las reformas sociales, -- Carranza adiciona el Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914, de --

43 Cfr. A. CORDOVA: op. cit., p. 198.

tal forma, que se expidieron leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos. El artículo segundo del multicitado Plan legislaría para mejorar la condición del peón rural, el obrero, del minero y en general de las clases proletarias. Asimismo, el 6 de enero de 1915 en Veracruz, se expediría la Ley Agraria. Otros acontecimientos importantes se dieron por una parte en Yucatán, donde Eleuterio Avila que era gobernador, decretaría la liberación del jornalero indígena. Por otro lado cancelarías las cartas cuentas en el servicio rural y crearía una Sección de Inmigración y Trabajo para resolver las divergencias entre el capital y el trabajo (44).

Salvador Alvarado expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo el 14 de mayo y el 11 de diciembre de 1915, respectivamente, siendo esta última la primera con ese título y la cual establecía jornada de 8 horas diarias y 44 a la semana. Manuel M. Díez en Jalisco el 2 de septiembre de 1914, establece el descanso dominical y jornada de 9 horas.

Aguirre Berlanga expide los decretos del 7 de octubre del mismo año, sobre jornal mínimo y protección al salario, así mismo prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario y el 28 de diciembre de 1915 crea las Juntas Municipales, Minera,

44 Cfr. A. T. URBINA: op. cit., p. 25.

Agrícolas e Industriales.

Cándido Aguirre, por su parte, establece en Veracruz por decreto del 26 de agosto de 1914, las Juntas de Administración Civil, para resolver quejas de patrones y obreros. El 19 de octubre de 1914 por decreto, expide la competencia de esas Juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en las labores nocturnas, la obligatoriedad de descanso dominical, días festivos y remuneración mínima al peón del campo (45).

La solución que trafa aparejada la Revolución, se concentraría -- en la superación de los trabajadores, al brindarles las garantías sociales. El problema con las masas, es que éstas a través de la Revolución podrían en algún momento, levantarse arbitrariamente en contra de los demás. Si bien es cierto, que la aristocracia sería eliminada esto no --- significaba que dejarían de existir las clases. Lo único que se buscaba era la conciliación entre dichas clases.

Ahora bien, la Constitución del 57 no podría seguir vigente ante el cambio tan radical que el pueblo mexicano exigía. Carranza provocó -- inevitablemente este suceso, pues si recordamos nuevamente su discurso en el Salón de Cabildos de Sonora, claramente dijo que se necesitaría -- una nueva constitución, aunque se removiera todo para beneficio de las -

45 Cfr. *ibid.*, pp. 26-27.

masas.

De esta forma se convocó al Congreso Constituyente el 19 de septiembre de 1916 en Querétaro, para que formulase y promulgase una nueva Constitución, disponiéndose que el Congreso se reuniese el primero de diciembre del mismo año.

De este Congreso nace la Constitución Política que hasta la fecha nos rige y la cual fue promulgada el 5 de febrero de 1917.

1.5. EL ARTICULO 123

La Constitución de 1917 plasmó en su artículo 123 lo fundamental -- en materia del trabajo y es gracias a este artículo que nace nuestra legislación laboral. Los constituyentes sentaron en pocas palabras las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores. Es así como la clase desprotegida, por vez primera gozaría de los frutos que brindaba la -- constitución después de tantos años de lucha en contra de sus explota-- dores.

Don Venustiano Carranza logró lo que los demás presidentes fue-- ron incapaces de hacer, poner a la altura de la Constitución las garan-- tías de la clase trabajadora, esta fue la gran diferencia.

Los diputados miembros del Congreso Constituyente, representa-- ron a todos los estratos sociales, principalmente de la clase media y -

proletaria. Los distinguidos miembros eran profesionistas, artesanos, militares y campesinos. Lo común en todos ellos, fue el entusiasmo de trabajar en conjunto para beneficio de la nación.

La iniciativa que presentaron los Generales Cándido Aguilar y -- Heriberto Jara e Ing. Victorio E. Góngora, respecto de la redacción del artículo 5o. Constitucional, fue el primer esbozo del futuro artículo 123, base de la actual legislación del trabajo. Los constituyentes señalaron -- acertadamente que la sección de garantías individuales, no era el lugar -- adecuado para asentar los principios laborales fundamentalmente por lo extenso de la materia, de ésta forma se aplazó el estudio para cuando llegase el artículo relativo a las facultades del Congreso de la Unión. Co- -- mo esta iniciativa ayudó en la creación del artículo 123, consideramos -- de importancia anotar los principios sobresalientes:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie -- podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la -- justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el tra- bajo impuesto como pena por la autoridad judicial".

"La jornada máxima de trabajo será de ocho horas dia- rias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada- autoridad".

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obli- gatorios en los términos que establezcan las leyes res- -- pectivas, el de las armas, los de jurado y los de elec- -- ción popular y obligatorias y gratuitas las funciones elec- torales".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menos-

cabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia no tolera la existencia de órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u -- objeto con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

"Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas".

"Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer".

"El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, el que por su naturaleza no debe interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores".

"A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos".

"Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" (46).

De esta forma, Don Venustiano Carranza en base a su promesa de redimir a la clase obrera expidiendo leyes en beneficio de la misma, comisionó a los Licenciados José N. Macfar y Luis Manuel Rojas, la --

formación de un proyecto de leyes que velaría por el problema obrero, - mismo que le fue presentado al Primer Jefe en los inicios de 1915.

Al término del debate del Artículo 5o. se concluyó, que en materia del trabajo se crearía un nuevo capítulo que cojuntara todas las proposiciones de los diputados, ya que resultó ser el tema muy abundante como para concentrarlo en un sólo artículo. Se nombró una comisión que a la postre la constituyeron el ingeniero Pastor Rouaix presidente del núcleo y los Licenciados José N. Macías, José Inocente Lugo y Dip. Rafael L. - de Rfos, que harían el estudio a fondo incluyendo todos los temas referentes a las garantías que ofrecían los derechos de la clase trabajadora (47).

Los principios establecidos en la iniciativa del artículo 5o. reflejan la protección inmediata al trabajador por los abusos que se le cometieron durante mucho tiempo. Son tan estrictos los principios, que las -- facultades del patron son minimizadas y precisamente para mayor protección se faculta al trabajador para ejercer el derecho de huelga. Es muy notoria también, la protección que se le da a la familia para que se desarrolle en un ambiente sano y con toda la razón, por constituir la familia el núcleo de toda sociedad.

Con esto, el primer capítulo de la Constitución se ocuparía de las

47 Cfr. *ibid*: pp. 89-90.

garantías individuales de los ciudadanos, sin mezclar las demás obligaciones y derechos de los trabajadores.

Respecto de los problemas relacionados con el contrato de trabajo, los constituyentes sabedores de las urgentes necesidades de la clase laborante, fijaron con precisión sus derechos en las relaciones con el capital, pero con el fin de armonizar y equilibrar, en la medida de lo -- posible, los intereses y relaciones de ambos. Asunto de suma importancia fue el reconocer el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, acabando definitivamente con las distinciones en las relaciones de trabajo (48).

La Constitución de 1917, fue la primera en el mundo en colocar -- en un plano de igualdad los derechos y garantías de la clase laborante -- en relación con el capital, como dijo en su discurso el Lic. Alfonso Cravito:

"Así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas -- magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo, que es la primera en consignar en una constitución, los sagrados derechos de los obreros" (49).

En el dictamen de la comisión, se sugirió que dadas las disposi-

48 Cfr. *ibid.*: pp. 92-95.

49 *Ibid.*, p. 101.

ciones que se presentaron en materia laboral, se pusiese como título -- "Del Trabajo y de la Previsión Social". Por otro lado en materia de -- huelga que fue muy discutida por la importancia que representa, se sugirió se substituyeran los términos de capital y trabajo por el de factores de la producción, quedando la fracción XVIII de la siguiente forma:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (50).

Hacemos nuevamente referencia a este postulado porque es el -- único apartado que establecía una relación mediadora en los conflictos de los factores de la producción, además de que el objetivo, como se puede apreciar es buscar el equilibrio y la armonía de ambos intereses. Lógicamente el constituyente prevee el advenimiento de futuros conflictos y -- estipula el derecho de huelga para protección del trabajador en contra de cualquier abuso que pudiese hacer el patrón, pero revistiendo la huelga -- con las características de que debe ser lícita y buscando como fin el -- equilibrio y la armonía del capital y el trabajo. El 23 de enero de 1917 -- se aprobaron por unanimidad los Artículos 50. y 123 por primera vez -- en la Constitución. Preceptos que garantizan los derechos de los trabajadores en un plano de igualdad con el capitalismo (51).

50 Ibid., p. 122.

51 Cfr. ibid., p. 124.

CAPITULO SEGUNDO

2. LOS FACTORES DE LA PRODUCCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

2.1.1. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.2. DEFINICION DEL TRABAJO

2.2. LUCHA DE CLASES

2.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO DE CLASE

2.2.2. EL DERECHO DEL TRABAJO NO ES DERECHO DE CLASE

2.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD

2.3.1. IGUALDAD Y DESIGUALDAD

2.3.2. IGUALDAD JURIDICA

2.3.3. IGUALDAD EN MATERIA DE TRABAJO

2. LOS FACTORES DE LA PRODUCCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Definidos los factores de la producción de acuerdo a lo que nos indicaron los pensadores del siglo pasado y según la economía moderna, es menester, entrar al estudio de lo que los autores laboristas opinan al respecto, ya que el Derecho del Trabajo da otro enfoque, tanto al capital como al trabajo. De antemano sabemos que en las relaciones de trabajo participan ambos elementos, representando de igual forma a los factores de la producción.

Se mencionó en el capítulo anterior que el constituyente sabedor de las necesidades del trabajador, establece en las normas laborales -- las garantías indispensables en el trabajo para el buen vivir, tanto del trabajador como el de su familia. Asimismo anotamos diversas fases -- históricas por las que el trabajador atraviesa, soportando el abuso de -- los patrones hasta llegar a la creación del artículo 123, que otorga por vez primera a nivel constitucional, protección al mismo. Pero de todo -- lo acontecido, sabemos que el conflicto entre el capital y el trabajo persiste. Podemos decir que efectivamente con las garantías establecidas -- en la Constitución se pone un freno al capitalista explotador, pero esto es a consecuencia de la situación que se vivía en épocas revolucionarias. -- La imagen con la que vivieron en forma cínica los patrones capitalistas, tenía que terminar, pero no sólo por el bienestar del trabajador, sino -- por el bien del país, que económicamente estaba en manos de los ex --

trajeros que desinteresadamente saqueaban al país. El cambio tan radical por el que pasaba México, tenía que traer como consecuencia la estabilidad política, económica y social. Reflexionando sobre éste asunto, los constituyentes por eso previnieron un control a los patrones minimizándole sus facultades y le otorga el derecho de huelga al trabajador, siempre y cuando sea ejercida en forma lícita, pero buscando el equilibrio y la armonía en las relaciones de trabajo de los intereses encontrados del capital y el trabajo. Asimismo crea la junta de Conciliación y Arbitraje para mediar los asuntos entre los trabajadores y patrones, haciendo a nuestra legislación del trabajo una de las más avanzadas sobre la materia.

Actualmente persiste el conflicto de los factores de la producción, un factor determinante del mismo es la distribución de la riqueza, puesto que una minoría es la que obtiene todos los beneficios de la misma en relación con la mayoría. Por el contrario si todos tuvieran igualdad económica, estaríamos frente a régimen socialista, como el caso de la Unión Soviética. Pero la distribución de la riqueza, es sólo uno de los miles de elementos que pueden ocasionar el conflicto. Consideramos que otro elemento que coadyuva a la creación de dicho conflicto lo podemos encontrar al definir el Derecho del Trabajo, ya que entre las diversas definiciones tanto extranjeras como nacionales hay discrepancia porque unos autores consideran éste derecho como exclusivo de la clase trabajadora, mientras que hay otros que no lo consideran así.

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Comenzando por analizar a la doctrina mexicana, ésta considera fundamentalmente que el Derecho del Trabajo es un derecho creado para tutelar a la clase trabajadora. El fundamento es claro dadas las consecuencias que se señalaron en cuanto a la explotación a la que era sujeto el trabajador antes de la Revolución Mexicana y por lo establecido en el artículo 123. Un caso que refleja lo expuesto, es el del maestro Alberto Trueba Urbina, que precisamente basa su definición en el artículo 123 cuya teoría jurídica y social suprime la explotación del hombre por el hombre:

...es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana (52).

Jesús Castorena no sólo hace referencia del trabajador, sino que también menciona su relación con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí (53). Mario de la Cueva por su parte, nos dice que se deben equilibrar las relaciones entre el capital y el trabajo (54), misma postura que adopta Cavazos Flores al considerar que en la actualidad este Derecho tiende a convertirse en coordinador y armonizador del capital -

52 Cfr. A. T. URBINA: *op. cit.*, p. 135.

53 Cfr. J. JESUS CASTORENA: Tratado de Derecho Obrero; 1a. ed., Jaris, México, s.f., p. 17.

54 Cfr. M. DE LA CUEVA: *op. cit.*, p. 85.

y el trabajo (55).

Es indudable la inclinación que hay de parte de la doctrina mexicana, en favor del trabajo. Jesús Castorena titula su obra "Derecho - - Obrero", por considerarlo exclusivamente de los obreros. Mario de la - Cueva prefiere llamarle "Nuevo Derecho del Trabajo" al igual que el - - maestro Trueba Urbina, pero, el que la denominación varíe no significa - nada; el contenido de las leyes se mantiene igual, quizá la interpreta--- ción que se pueda dar a las mismas sea objeto de discusión.

Los autores extranjeros también concuerdan en que el Derecho - - del Trabajo debe proteger al económicamente débil. Daniel Antokoletz, - señala en su definición, que el Derecho del Trabajo debe regular las re- laciones del capital y el trabajo a través de disposiciones positivas, nã-- cionales e internacionales (56). Pérez Botija menciona la relación que - - guarda el Estado con empresarios y trabajadores (57) y el autor D. Pozzo nos dice, que las relaciones de trabajo que regula el Derecho del Traba- jo pueden ser individuales o colectivas (58). El único cambio que se pue- de apreciar en estas definiciones es el uso de una palabra por otra, ya que todas concuerdan en lo principal que es la tutela del económicamente

55 Cfr. BALTAZAR CAVAZOS FLORES: El Derecho del Trabajo en la - - Teoría y en la Práctica; 1a. ed., Jus, México, 1972, pp. 20-21.

56 Cfr. DANIEL ANTKOLETZ: Derecho del Trabajo y Previsión Social T.I.; 2a. ed., Guillermo Kraft, Buenos Aires, 1953, p. 17.

57 Cfr. EUGENIO PEREZ BOTIJA: Curso del Derecho del Trabajo; 6a. - ed., Tecnos, Madrid, 1960, p. 4.

58 Cfr. J.D. POZZO: op. cit., p. 83.

débil y distinguen los sujetos que intervienen en las relaciones laborales representando los intereses de los factores de la producción, o sea, el capital y el trabajo. El maestro Ernesto Krotoschin da una definición un poco más completa:

...es el conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas) destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación (59).

De las definiciones que dan los autores, podemos concluir que -- efectivamente se persigue una postura dualista: la primera, sostiene que el Derecho del Trabajo debe proteger a la clase laborante exclusivamente y por otro lado aquella que sostiene que el Derecho del Trabajo debe buscar la armonía o debe armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

2.1.1. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Acabamos de señalar que hay dos caminos que encierra la definición del Derecho del Trabajo, asimismo, los fines que persigue la materia formarán el complemento de la definición. Al analizar las diversas posturas respecto de los fines que debe perseguir el Derecho del Trabajo, tendremos un panorama más claro de lo que los estudiosos pretenden. --

59 ERNESTO KROTOSCHIN: Instituciones del Derecho del Trabajo; 2a. -- ed., Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 5.

En México, obviamente, los fines que persigue el Derecho del Trabajo - se basan en el contenido del artículo 123 constitucional, pero también es - de suma importancia el estudio que presentan los autores extranjeros.

Dicho esto, el fin primordial que persigue el Derecho del Trabajo y del cual están de acuerdo la mayoría de los estudiosos, es el otorgar - al trabajador un mínimo de garantías y beneficios con el propósito de -- que se supere y viva en forma decorosa procurando el bienestar de su familia.

La postura que sostiene el maestro Trueba Urbina, respecto del - fin que persigue el Derecho del Trabajo se divide en dos: aquel fin que - tutela jurídica y económicamente a los prestadores de servicios en gen - ral y el que considera la reivindicación de los derechos de los trabaja - dores a través de la revolución proletaria (60). Mario de la Cueva opina que es el trabajador víctima de la explotación, por lo tanto, se debe de elevar su forma de vivir en relación a la meramente animal para que - de esta forma realicen sus valores humanos teniendo como meta una - jornada de trabajo reducida y un salario lo suficientemente remunerador (61).

Consideramos que la reivindicación de los derechos de los traba

60 Cfr. A.T. URBINA: op. cit., p. 121.

61 Cfr. M. DE LA CUEVA: op. cit., p. 86.

jadores se llevaron a cabo con la creación del artículo 123 cuyo origen lo encontramos en la Revolución Mexicana. En base a que normalmente las revoluciones se realizan en forma violenta, porque resultaría muy difícil lograr un cambio radical en la sociedad vía medios pacíficos, o si no fuera este el caso, tuviese como consecuencias actos violentos, creemos que la postura del autor Trueba Urbina es ambigua. Asimismo, el autor, al mencionar la realización de una revolución proletaria se olvida por completo de los intereses de los patrones y de la sociedad, por ende, consideramos que esta postura dualista carece de elementos para lograr con efectividad su cometido. No creemos que con sólo tomar una parte del todo de la producción se solucione el conflicto de los factores involucrados. En base a esto consideramos que para hablar del fin perseguido por el Derecho del Trabajo, se tienen que tomar en cuenta los intereses de los trabajadores, de los patrones y los de la sociedad, no sólo de una de las partes.

Por otro lado, también consideramos que la comparación que hace Mario de la Cueva es una ofensa, porque si bien es cierto que el trabajador vivía en condiciones denigrantes, no es justo que se le compare con los animales.

Cavazos Flores estima que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados porque no sólo deben tutelar al trabajador, sino que inclusive deben de coordinar y conjugar los intereses que se dan en las

empresas consideradas unidades económico-sociales (62). La legislación social debe evitar el antagonismo existente entre el capital y el trabajo - mediante su colaboración, teniendo como finalidad en común, el bienestar y la imposición de la paz social. Guillermo Cabanellas nos dice al respecto, lo siguiente:

Crear que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, por considerar a los mismos como únicos sujetos de este Derecho, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta; pues un Derecho dirigido para proteger a un sector social frente a otros es un Derecho que nace viciado, no puede sobrevivir, representa la injusticia a partir del instante en que esa protección no resulta necesaria, por haberse logrado la igualdad jurídica (63).

Efectivamente, el Derecho del Trabajo no sólo protege al trabajador, ya que se protegen los intereses del Capital o los patrones en su caso, puesto que también son sujetos de la relación laboral. La colaboración constante de todos los que intervienen en el trabajo se debe llevar a la altura que exigen el estado de cultura y las necesidades de la época (64).

2.1.2. DEFINICION DEL TRABAJO

El trabajo es uno de los factores de la producción y representa -

62 Cfr. B.C. FLORES: op. cit., p. 12.

63 Cfr. GUILLERMO CABANELLAS: Introducción al Derecho Laboral Vol. I; s.f., Omega, Buenos Aires, 1960, p. 461;

64 E. KROTOSCHIN: op. cit., p. 9.

el esfuerzo humano, ya sea físico o mental, aplicado en la producción.- El Derecho del Trabajo da un significado al factor trabajo y por la generalidad que contempla está sujeto a diversas interpretaciones. Esto pudiera ser a consecuencia del conflicto que existe entre el capital y el -- trabajo. El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador y nos explica lo que significa el trabajo:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por -- trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio (65).

Al analizar el artículo, nos encontramos con que el trabajador debe ser una persona física, por otra parte, el trabajo debe ser personal, excluyendo a los entes morales y por último, debe de revestir la característica de subordinación. Como el artículo no distingue ningún tipo de -- oficio, entonces debemos de entender que el término trabajador se utiliza indistintamente para las personas que revistan las características -- mencionadas. El artículo 20 de la misma ley dice:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea -- el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de -- un salario (66).

65 Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo; Porrúa, México, 1985, p. 26.

66 Ibid., p. 33.

Gracias a este artículo sabemos que además de ser un trabajo prestado por una persona física en calidad de subordinación, recibe a -- cambio una remuneración. O sea que las personas que no reciban un sa- lario no están contempladas en la Ley Federal del Trabajo. De aquí tam- bién se deriva el uso de la palabra asalariado, que en algún momento - puede identificar al status que guardan determinadas personas.

Ahora bien, podemos decir que el trabajador tiene esa calidad - siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en el artículo 80. y - 20 que señalamos. El problema que encontramos, es en la forma en que ciertos autores mexicanos hacen referencia de la clase trabajadora, toda vez, que todo parece indicar que están identificando una clase social y - creemos que es en relación a lo que dispone el Derecho del Trabajo al - tutelar a los económicamente débiles. Entonces en la opinión de estos - autores, ya están catalogando a determinadas personas con cierto status - en una "clase". Todo esto no puede ser, porque como lo estipula el pro- pio artículo 80., trabajador es cualquier persona que preste un trabajo, en forma personal, subordinado y mediante el pago de un salario. Si bien es cierto, que el Derecho del Trabajo es tutelar de los económicamente - débiles, lo mismo podemos decir del Derecho en general. De aquí pode- mos sacar a colación, la insistencia de autores mexicanos en contrapo- ner al capital y al trabajo, en el instante en que quieren catalogar a un - sector de la masa de trabajadores que existen. Porque trabajadores, --

hasta los hay que son dueños de los medios de producción y que son sus mismos patrones, como es el caso de los artesanos o los intelectuales.

La clase trabajadora como se señaló al principio de este capítulo, se crea y organiza por lo acontecido en la Revolución Industrial y por las condiciones tan terribles que tuvo que afrontar el trabajador, -- pero no podemos hablar de una clase trabajadora en la actualidad para identificar a determinadas personas tratando de compararlas, no sólo -- con los trabajadores del siglo XIX, sino también con los trabajadores -- en épocas revolucionarias.

Cabanellas opina que el trabajo es, jurídicamente hablando la --- prestación que en calidad de subordinación y dependencia, se realiza -- mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, percibiéndose a cambio una remuneración (67). Por su parte Krotoschin señala, que la mayor -- parte de la doctrina entiende por trabajo:

A los fines del derecho pertinente, aquel fenómeno de la vida social que como elemento de la producción o de servicio, que consiste en la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas (trabajadores) al servicio de otras (68).

2.2. LUCHA DE CLASES

Como anotamos, la situación que guardaba el trabajador tan des--

67 Cfr. G. CABANELLAS: op. cit., p. 193.

68 E. KROTOSCHIN: op. cit., p. 3.

ventajosa, empieza durante la Revolución Industrial, en la que el principio de igualdad, ocasiona que el trabajo se sujete a la ley de oferta y demanda. De esta forma se llega a considerar al trabajador como mercancía. Al momento en que el trabajador se desliga del nexo que tiene con el señor feudal, consigue por una parte la igualdad y la libertad que tanto anhelaba, ésto le beneficiaría aparentemente, porque al convertirse en trabajador fabril se transforma en un elemento más de los miles que se sujetarían a las reglas de la industria, además de dejarlo en total --desequilibrio económico frente a los empresarios. El patrón bajo estas --circunstancias se aprovecha pagando menos por una jornada castigadora; inclusive llega al grado de contratar mujeres y niños pagándoles menos. Esta situación es contrastante, porque unos cuantos patrones se --dedican a la explotación inmisericorde, obteniendo la máxima utilidad, --mientras que la mayoría perteneciente a la clase trabajadora, sufre las consecuencias de la explotación, haciendose cada vez más pobre.

Este antagonismo entre las clases, principalmente caracterizadas por el problema económico, siempre ha existido. El problema social data desde que aparece el hombre en la tierra, ya que las relaciones humanas se medían por la fuerza física que aprovecharon los más inteligentes y hábiles. Obviamente la otra cara de la moneda se constituyó --por aquellos ignorantes y sometidos que tuvieron que atender labores --fáciles. El impulso de satisfacer las necesidades vitales del hombre, --

empujaron a los más fuertes e inteligentes a procurar en lo posible, el control de los elementos naturales para su beneficio propio. Los hombres improductivos que no quisieron o pudieron ser autosuficientes tuvieron que verse en la necesidad de depender de los hombres productivos, que al final empezaron a controlar las riquezas. Como se puede apreciar, los rasgos físicos o intelectuales del hombre, que de alguna forma se distinga o sobresalga a los demás, lo hará que se separe y se quite con hombres que tengan características similares. De esta forma podemos comprender diversas clases o grupos de hombres que están unidos por tener en común determinadas características u objetivos. Ahora -- bien, entre las distintas clases que han existido en la historia, podemos mencionar las siguientes como ejemplo: esclavos, patricios, plebeyos, -- artesanos, vasallos, nobles, siervos, campesinos, señores, nobles, reyes, reinas, burgueses, proletarios, capitalistas y trabajadores. Pérez Paton considera que la cuestión social se presenta en un sentido amplio y en un sentido limitado:

Es un sentido amplio: el conjunto de los males, de las injusticias y de los padecimientos que agrupan a la sociedad, y de los remedios posibles para conjurarlos. En un sentido limitado, ella se refiere a la esfera del trabajo, a las relaciones entre el capital y la clase trabajadora y a los conflictos que surgen a menudo y en forma tan variada entre estos dos elementos de actividad económica -- que se necesitan recíprocamente (69).

69 ROBERTO PEREZ PATON: Derecho Social y Legislación del Trabajo; 2a. ed., Arayú, Buenos Aires, 1954, p. 70.

En base a lo expuesto se confirma la idea de que existen diversas clases sociales y que siempre estarán en continua competencia. Esta idea hace que los estudiosos del derecho laboral lo cataloguen de dos formas: la primera que sostiene que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase y la segunda que opina todo lo contrario.

2.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO DE CLASE

En base a lo expuesto podemos decir, que evidentemente el Derecho Laboral nace para remediar el problema al que estaban sujetos los trabajadores. Partiendo de este punto hay autores que sostienen que el Derecho Laboral es un derecho de clase que siempre estará en pugna con los propietarios de los factores de producción.

El Derecho del Trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma inmediata (70).

Asimismo, Jesús Castorena lo considera como un derecho de clase y por lo tanto un derecho social (71) y Mario de la Cueva opina que la consecuencia de este conflicto de clases se debe a que las sociedades que viven en el sistema de la propiedad privada ha ocasionado la

70 A.T. URBINA: op. cit. , p. 117.

71 Cfr. J.J. CASTORENA: op. cit., p. 88.

separación de los hombres en propietarios de la tierra y de la riqueza y en los propietarios sin tierra y sin riqueza (72).

El derecho del trabajo puede ser considerado de la clase trabajadora por la filiación histórica por la que atravesó. Si observamos lo acontecido en la Revolución Industrial y en la Revolución Mexicana, notamos que ambas coinciden en un punto: el trabajador es explotado de diversas formas, convirtiéndolo en el económicamente débil, desprotegido, abusado, etc., por ésta razón se crea el Derecho del Trabajo para darle protección al trabajador. No se puede aceptar la idea de que el trabajador sea el único elemento que debe proteger el Derecho del Trabajo, porque el trabajador necesita indispensablemente de otro elemento que es el patrón. Ambos intereses se necesitan recíprocamente, ya que de otra forma, estaríamos frente a las perspectivas que contemplan los sig temas socialistas.

Es cierto que el patrón abusó irresponsablemente del trabajador, por eso la norma laboral lo limita al máximo en sus derechos. El pasado histórico no se puede repetir porque los errores que se cometieron sirvan de experiencia a las nuevas generaciones para que nunca tomen el camino equivocado.

Consideramos que el Derecho del Trabajo no debe ser utilizado -

como instrumento de lucha, ese sentimiento más que ayudar, al contrario, favorece a que haya más antagonismo entre el capital y el trabajo. - El Derecho del trabajo no se creó para contraponer al capital y al trabajo, se creó para regular las relaciones de ambos para que pudiesen convivir en conjunto y armonía. Así mismo, no es posible tratar al capital como si fuera un adversario que se le tiene que eliminar hasta el grado de dejarlo fuera de toda participación de los derechos que otorga la materia. El Derecho del Trabajo tampoco fue creado para que sea manipulado en forma egoísta y de capricho, ya que es de todos y para todos los que viven en sociedad.

2.2.2. EL DERECHO DEL TRABAJO NO ES DERECHO DE CLASE

La lucha de clases no es un problema que agrupa a la sociedad actualmente, porque antes, en el presente y quizás en el futuro siga -- existiendo. La cuestión social no debe ser contemplada como un mal -- eterno. Al parecer, se pierde más tiempo en discutirla y escribirla que en remediarla. En el instante en que se resuelva el problema, la humanidad aprenderá a vivir en paz y armonía. Más importante todavía, es, el no utilizar el conflicto de las clases como pretexto.

El Derecho del Trabajo se podría decir que es de la clase trabajadora en cuanto a los sujetos principales, que son los trabajadores asalariados, pero no puede ni debe considerarse como un derecho de clase -- en cuanto a oponerlo como tal, al derecho de otra u otras clases, ya --

que en este caso sería por consecuencia un elemento de lucha de clase. - En la medida en que los trabajadores colaboren y se les permita participar en los medios de producción como propietarios, el Derecho del Trabajo dejará de ser un derecho de clase, para convertirse en un derecho de superestructura, que tienda a la superación de los problemas sociales para darles un lugar adecuado (73).

Por otro lado, Cavazos Flores tampoco lo considera como un derecho de clase, ya que el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en coordinador de los intereses del capital y el trabajo, por lo mismo se debe suprimir el principio de lucha de clases para substituirlo por la armonía entre ambos intereses, continúa diciendo:

...en la actualidad, resultaría no sólo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad (74).

La sociedad no debe permitir que el problema de clases se acentúe de tal forma que se establezca como una zona de combate. Mientras existan los deseos de trabajo y responsabilidad, esta tendencia desa-

73 Cfr. E. KROTOSCHIN: op. cit., p. 10.

74 B. C. FLORES: Nueva Ley Federal del Trabajo, p. 102.

parecerá haciendo a la población más consciente, ya que en lugar de -- luchar, primero esta el educar.

Trueba Urbina opina que el Derecho del Trabajo es reivindicador del proletariado e indica que el artículo 123 constitucional:

...no es norma reguladora de relaciones entre el capital y el trabajo, ni derecho de coordinación de los factores -- de la producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente parcial en favor de los trabajadores... (75).

Consideramos que la postura adoptada por el autor es contradictoria con lo establecido en la norma laboral. El Derecho del Trabajo no fue creado con el único objeto de proteger a una clase en particular, ya -- que sus estatutos contemplan derechos en favor de trabajadores, patrones e instituciones del gobierno que toman parte en materia de trabajo. El De -- recho del Trabajo no es derecho de unos, sino para todos los miembros -- de la sociedad, además su pensamiento con tendencias marxistas no tiene cabida con el régimen democrático que establece nuestra Constitución en su artículo 40, como afirma Tena Ramírez:

...no se puede reputar de democrático al régimen basa -- do en la dictadura del proletariado, el cual realiza la -- forma impura de la demagogia (76).

La Ley Federal del Trabajo expresa sus sentimientos en contra --

75 A.T. URBINA: op. cit., p. 121.

76 FELIPE TENA RAMÍREZ: Derecho Constitucional Mexicano; 17a. ed., Porrúa, México, 1980, p. 89.

del conflicto de las clases, en su segundo artículo, puesto que persigue el equilibrio de los factores de la producción. Es indispensable la armonía entre los factores de la producción, ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril (77).

2.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Este principio también es objeto de diversos significados por la amplitud de su contenido, por lo mismo nos inclinamos al estudio de las variantes que servirán de auxiliares para comprender lo que el legislador pretende respecto de este principio en materia laboral.

Tenemos que partir del supuesto que el hombre tiene ciertos fines que alcanzar para satisfacer sus necesidades. Para lograr este cometido, necesita de plena libertad sin que otros hombres o la autoridad intervengan. Esta libertad individual es necesaria dentro de la vida del hombre para que la energía que utiliza, se transforme en una gama de posibilidades creadoras. Asimismo, para el desarrollo de su persona, requiere de la ayuda de la sociedad, el Estado y el derecho, pero dentro de su ámbito de libertad (78).

Mencionamos, que el hombre no puede madurar en un ámbito de aislamiento, ya que por naturaleza necesita de estar en contacto con

77 Cfr. B.C. FLORES: *op. cit.*, p. 82

78 Cfr. LUIS RECASENS SICHES: Tratado General de Filosofía del Derecho; 4a. ed., Porrúa, México, 1960, p. 561.

otras personas. Luego entonces, cuando se lleva a cabo este contacto, - por necesidad se tiene que acondicionar al medio, para vivir en sociedad. Este presupuesto lo pondrá en igualdad de circunstancias de todos los que viven en sociedad, por ende en igual de circunstancias frente al Derecho, al que le exigirán protección para su desarrollo en libertad, -- con el objeto de lograr sus fines. Entonces, tenemos que el hombre como individuo es distinto de los demás, pero igual jurídicamente ante el Derecho e igual en cuanto a otras circunstancias.

2.3.1. IGUALDAD Y DESIGUALDAD

El filósofo Luis Recasens Siches, hace una distinción entre las - igualdades y desigualdades, considerando que todos los seres humanos - son iguales desde ciertos ángulos y diferentes desde otros puntos de vista, a saber:

Son iguales: A) en un conjunto de caracteres biológicos, tanto anatómicamente como fisiológicamente, en cuanto a necesidades y frente a - las leyes naturales.

B) en un conjunto de caracteres psicológicos, tales como la percepción, sensación, raciocinio, memoria, sentimientos de amor, etc.

C) en cuanto al sistema de funciones que constituyen la vida propiamente humana, como el conocimiento del mundo en torno y de los prójimos; el hallar acomodo en la naturaleza y dominarla en base a la sa--

tisfacción de necesidades, la preocupación religiosa del más allá, la organización social, etc.

Son desiguales: A) biológicamente por el sexo, la edad, la constitución física, el color, la piel, la voz, agilidad, etc.

B) en cuanto a caracteres psíquicos, tales como el grado de inteligencia, capacidad, el volumen, exactitud y persistencia de la memoria, rapidez de la evolución, riqueza de la fantasía, emotividad, etc.

C) en cuanto a la singular vocación de cada uno y a que emocionalmente se ve lanzado en dirección de uno u otros valores.

D) entre sí por razón de conducta y puntos de vista de la moral (79).

2.3.2. IGUALDAD JURIDICA

La igualdad se manifiesta, desde un punto de vista jurídico, como la situación que se determine por hecho de que varias personas numéricamente indeterminadas estén en la posibilidad y tengan la capacidad de ser titulares cualitativamente, de adquirir los derechos y contraer las obligaciones derivadas de una cierta y determinada situación en la que se encuentran (80).

79 Ibid., pp. 587-588.

80 Cfr. IGNACIO BURGOA: Las Garantías Individuales; 16a. ed., Porrúa, México, 1982, p. 248.

En materia de trabajo hay quienes sustentan que no existe la --- igualdad, puesto que los estatutos laborales permiten la propiedad privada de los medios de producción, dejando en desequilibrio económico a la clase trabajadora. Pero, la igualdad jurídica no supone una igualdad económica, eso sería lo mejor para todos.

La situación jurídica que guardan los individuos está compuesta - por múltiples factores, elementos y circunstancias, una de las cuales -- es la económica que efectivamente nunca es igual para todos. Las leyes prevén desde un punto de vista fiscal, como en el caso del pago de impuestos que estos se realicen de manera proporcional y equitativa, precisamente orientada por la situación económica que guardan los sujetos, ya que resultaría absurdo que un sujeto que no tiene pague lo mismo que aquel que sí tiene (81).

Al consagrarse la igualdad jurídica, se borran casi en su totalidad las diferencias que tiene todo ser humano. Pero quizá, el problema más grande proviene de la desigualdad económica, ya que esta sólo es posible en cuanto a dar a todos iguales oportunidades (82).

2.3.3. IGUALDAD EN MATERIA DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo contempla la igualdad en los artículos

81 Cfr. Ibid., p. 250.

82 Cfr. G. CABANELLAS: op. cit., p. 289.

30. y 56 al no establecer distinción alguna por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Por otro lado el artículo 86 de la ley en mención, contempla la máxima que también encontramos en el artículo 123 constitucional, en el que pone al trabajador en un plano de igualdad con todos, inclusive con los patrones, además de establecer el principio de pagar un salario igual por un trabajo igual (83).

Dicho lo anterior, no se puede aceptar que el Derecho del Trabajo, sea considerado como un derecho de clase, porque estaría violando los artículos antes mencionados. Peor aún establecería una discriminación directa de aquellas personas que no fuesen consideradas como miembros de la clase trabajadora, siendo los primeros afectados por esta postura, los no asalariados o trabajadores libres.

Parte del problema referente al conflicto de los factores de la producción, lo encontramos en las opiniones que los autores hacen al referirse a la "clase trabajadora". Cuando ellos hablan de la "clase trabajadora" están distinguiendo a determinados trabajadores, cuando la ley habla de los trabajadores en forma indistinta y generalizada, esto es, trabajadores pueden ser cualquier persona y en toda la gama de em-

83 Art. 3 de la L.F.T., p. 22; Art. 56 de la L.F.T., p. 53; Art. 86 de la L.F.T., p. 63.

pleos, siempre van a existir trabajadores que tengan más que otros. --
Encontramos también, que la ley sólo habla de trabajos remunerados --
que se prestan a otra persona, entonces los trabajadores que son sus --
mismos dueños, como por ejemplo los artesanos, no pueden gozar de -
los beneficios de las leyes laborales. Lo mismo sucede cuando hablan
de los patrones, ya que son identificados como los dueños de los bienes
de producción; como también es el caso del mismo gobierno, al ser pa--
trón y dueño cuando interviene en el manejo de las empresas. Indepen--
dientemente de esto, el problema más grave es que se cataloga a la -
gente y se le identifica como los económicamente débiles o como los -
dueños de los bienes de producción y además utilizan algunos autores, -
terminologías socialistas que en principio no tienen que ver en un régi--
men democrático, como lo es el caso de México. Si en realidad se pre--
tende encontrar armonía y colaboración entre trabajadores y patrones, --
este no es el camino a nuestro parecer. El egoísmo, las opiniones per--
sonales y las críticas se tiene que hacer a un lado para buscar en be--
neficio de todos, una solución al conflicto de los factores que nada más
lesionan la economía y los intereses de la comunidad. El trabajador en
la actualidad no tiene límites para la superación, se debe de motivar -
a la gente trabajadora, en vez de que se le haga ver que es una clase
reprimida. Todos somos iguales y tenemos las mismas oportunidades, -
el problema es tratar de concientizar a todos de la realidad que vivi--
mos para hacerle frente, más no tratar de justificar el ocio y los ca--

prichos con remembranzas del pasado. Precisamente como el Derecho - del Trabajo tiene la característica de ser un derecho innovador, se presta a que sufra las modificaciones indispensables en beneficio del pueblo.

Otros elementos que ocasionan el conflicto de interés entre el capital y el trabajo, es la falta de colaboración, la falta de concientización moral, la falta de un núcleo familiar. Todos vivimos en familia y en -- ella aprendemos todo, porque la educación no es hereditaria, esto parece algo simple, pero en el fondo, es sumamente importante y al parecer nadie hace caso a la institución familiar. La familia es una institución -- que siempre ha existido y sirve de ejemplo en toda sociedad, es en realidad el núcleo de toda sociedad. Por estas sencillas razones, consideramos que es indispensable acercarnos al estudio que hace la Sociología al preocuparse de la misma, ya que tiene mucho que ver con las relaciones de trabajo, por las relaciones múltiples que tiene el trabajador en los diversos grupos sociales, en los que interactúa a diario, que lo hacen actuar y pensar de determinada forma. Esta forma de actuar del -- individuo en los diversos grupos también puede afectar a que se den o -- no fricciones con los demás compañeros y por ende con los patronos. La Sociología estudia todo lo relacionado con el individuo y la sociedad; por lo que consideramos importante analizar en el capítulo II las figuras y -- grupos sociales más importantes, ya que el mejor entendimiento de los mismos, ayuda a tratar de encontrar una solución al conflicto del que -- tanto hemos hablado.

CAPITULO TERCERO

3. LA SOCIOLOGIA

3.1. LA RELACION QUE TIENE LA SOCIOLOGIA CON EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1.1. CULTURA Y SOCIEDAD

3.1.2. GRUPOS SOCIALES

3.2. LA FAMILIA

3.3. SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

3. LA SOCIOLOGIA

La norma laboral, como analizaremos en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo tiende a conseguir la armonía y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. La norma laboral, no puede establecer que lo que pretende, se convierta en una realidad, en tanto no se realizan determinadas consecuencias que caigan dentro de la hipótesis normativa para que esta se pueda aplicar. La norma laboral, espera se realice una determinada conducta por parte de los sujetos que intervengan en las relaciones de trabajo. De aquí, la norma laboral está sujeta a un comportamiento que se lleve a cabo a futuro, -- para que funcione su mecanismo normativo. En base a esto, sabemos que la norma laboral no puede saber las realidades que impulsan u ocasionan al hombre a actuar de determinada forma, puesto que dictaminan lo que deberfan de hacer. La ciencia que ayuda a los juristas en sus estudios acerca de este tipo de circunstancias, es la sociología, cuya definición es la siguiente:

Es el estudio científico de los hechos sociales, de la convivencia humana, de las relaciones interhumanas, en -- cuanto a su realidad o ser afectivo (84).

Es objeto de estudio de la sociología, el conflicto de intereses -- entre el capital y el trabajo, toda vez que estan sujetos a una realidad --

84 LUIS RECASENS SICHES: Sociología; 3a. reimpr. de la 19a. ed., -- Porrúa, México, 1982, p. 4.

que la norma laboral no puede resolver, en base a lo expuesto. A la sociología le interesa estudiar, como su definición lo indica, los hechos sociales de la convivencia humana, o sea, las relaciones del hombre -- que tenga con sus semejantes dentro de la sociedad en la que vive. El mejor ejemplo para explicar el estudio que hace la sociología, lo encontramos en las relaciones de trabajo que son indispensables en la vida -- del hombre, además que este tipo de relaciones, están íntimamente relacionadas con otras figuras que estudia esta ciencia, como lo son los -- grupos sociales a los que pertenece el hombre, de los que aprenderá -- diversos conocimientos que influenciarán su personalidad que lo hará -- actuar de tal o cual forma. Con la ayuda que ofrece la sociología, quizá se pueda entender mejor el problema entre los factores de la producción, para poder encontrar una solución.

Los estudiosos del derecho laboral, usan la expresión "social", no sólo para identificar el ya mencionado problema entre trabajadores y patrones, sino también para referirse a la disciplina laboral, al llamarla - Derecho Social como lo hace el autor Pérez Paton que nos da su opinión respecto del uso de la expresión social:

...es utilizada para contraponerla al derecho individualista consagrado por la Revolución Francesa, y para significar el predominio actual del interés colectivo sobre el individual. Sin negar que todas las ramas del Derecho tienden hoy a socializarse, o mejor aún, se penetran de un "sentido social" apreciable, es evidente que éste sentido social se magnifica y se concentra, sobre todo en el conjun-

to de conocimientos jurídicos que toma el Derecho Social. Basta recordar que lo que este busca es restablecer el "equilibrio social" y que su finalidad es nada menos que resolver la llamada "cuestión social" en sus múltiples y complejas manifestaciones (85).

Cabanellas por su parte, considera que el adjetivo social, ha sido usado en forma indebida, ya que no sólo califica un problema que afecta a la clase trabajadora, sino que además se utiliza para calificar a un derecho, una acción, una justicia, una paz y una política social (86). El factor determinante para que se lleven a cabo, cualquiera de estas -- circunstancias sociales, requieren que el hombre se desarrolle en sus -- diversas actividades dentro de la sociedad. La característica social, -- es tan indispensable, en las relaciones del hombre, que sin la misma -- no existiría, porque es una tendencia innata al estar en contacto con los demás.

3.1. LA RELACION QUE TIENE LA SOCIOLOGIA CON EL DERECHO DEL TRABAJO

La relación que tiene la sociología con el Derecho del Trabajo, la encontramos en el mismo trabajo. La simple relación de trabajo entre -- quien lo da y quien lo presta, genera acciones y relaciones que producen fenómenos jurídicos, cuyas consecuencias estudiará la sociología, consi-- derándolas como hechos sociales. Asimismo el Derecho del Trabajo --

85 R.P. PATON: op. cit., p. 41.

86 Cfr. G. CABANELLAS: op. cit., p. 275.

emplea diversos conceptos que son fundamentales, en el estudio que hace la sociología, como es el caso de lucha de clases que se estudió en el capítulo segundo. El trabajo, como mencionamos, es factor común para el hombre que vive en sociedad, ya que trae aparejado una serie de conductas que servirán de puente para el estudio que la sociología hace, al referirse a problemas sociales cuyo origen se plasma en forma individual o colectiva.

El Derecho del Trabajo trata de resolver determinados problemas sociales; la sociología trata de resolver problemas que no caen bajo la acción directa de la norma laboral. Estos problemas son, por ejemplo, los satisfactores, motivaciones o estímulos que se suscitan entre los trabajadores, entre sí o entre estos y el patrón, que de alguna forma pudiesen hacer más eficiente el trabajo, también la colaboración de los trabajadores dentro de la Dirección de la Empresa o los métodos que traten la armonía y el espíritu de grupo (87).

Se dijo que el Derecho del Trabajo regula las actividades del trabajo en forma individual o colectiva. La sociología tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en forma individual o colectiva, estudio que basará en las realidades que causan o motiven dichos comportamientos, no estudiará lo que debe hacer el hombre, sino lo que hace y

87 Cfr. L.R. SICHES: op. cit. p.27.

el por qué de ese actuar. Para entender mejor la relación que tiene - la sociología dentro del Derecho del Trabajo, tenemos que estudiar algunos conceptos sociológicos que consideramos son importantes, ya que como dijimos, la misma disciplina laboral hace uso de ellos.

3.1.1. CULTURA Y SOCIEDAD

Como señalamos el hombre es por naturaleza sociable, no busca estar aislado para solucionar sus problemas, al contrario convive con -- los demás y busca medios de adaptación dentro de la colectividad. La -- sociología al tratar de explicar las acciones del ser humano y hechos -- de la vida colectiva se basa en los conceptos de cultura y sociedad.

La cultura se refiere a la totalidad de lo que aprenden -- los individuos en tanto miembros de la sociedad (88).

En base a ésta definición, el hombre sólo sobrevivirá gracias a -- lo que haya podido aprender a lo largo de su existencia. La cultura es de suma importancia porque proporcionará al individuo, el conocimiento y las técnicas adecuadas para que física y socialmente oriente su vida. También le enseñará en la medida de lo posible el dominar y controlar -- la naturaleza que lo rodea. La importancia de aprender lo que la cultu -- ra enseña, proviene de los grupos sociales de los que formará parte --

88 ELY CHINOY: La Sociedad una Introducción a la Sociología (trad. -- del inglés de Francisco López Cámara); 7a. reimpr. de la 1a. ed., -- F.C. E., México, 1976, p. 36.

el individuo puesto que el aprendizaje no se hereda (89). El otro elemento que explica las acciones y los hechos de la colectividad, es la sociedad que en su significado más amplio es:

...la matriz de las relaciones sociales dentro de la cual se desarrollan otras formas de la vida de grupo, o como el grupo más amplio dentro del cual los hombres --- comparten toda su vida (90).

Antes de penetrar al análisis de grupo, consideramos apropiado explicar el comportamiento de los humanos, cuyas normas de conducta - tienden a una socialización, dando origen a lo que los sociólogos conocen como modo colectivo. Los modos colectivos también tienen una meta o fin que persigue:

Los modos colectivos son reglas que constituyen objetivaciones de conductas humanas, son pensamientos cristalizados, codificados que se han cometido en senderos comunes (91).

Los modos colectivos como formas de comportamiento intencionadas, tuvieron que engendrarse en la conciencia del humano por gozar de esa facultad. En el sentido propio de la palabra conciencia, podemos imaginar, la imposibilidad de concebir a un individuo que sea capaz de tener una conciencia colectiva, que piense de esa forma y que tenga ---

89 Cfr. *ibid.*, p. 37.

90 *Ibid.*, p. 52.

91 L.R. SICHES: *op. cit.*, p. 247.

emociones y voluntades propias. Tuvieron que existir una o varias personas que pusieron en práctica por vez primera esos pensamientos cristalizados que darían satisfacción a sus necesidades. Los demás individuos al ver que esto daba resultado, al estar convencidos, optaron por actuar de la misma forma, de tal suerte, que lo que fue fruto inicial de uno o varios individuos, después se convertiría en modo colectivo o institución social (92).

Para que los inventos individuales se conviertan en un modo colectivo, tienen que experimentar un proceso de transformación. Al transformarse la conducta individual, necesitará de un poder social que dependiendo de los factores extrínsecos podrá socializar un comportamiento individual que a su vez influenciará la conducta de los demás individuos. Se necesita que exista una relación de congruencia entre el invento que se socialice y la circunstancia social que se da. Asimismo para que este proceso se lleve a cabo dependerá del prestigio del autor y de las características que gozan los caudillos o líderes (93).

Podemos concluir diciendo, que todo esto es, una labor de convencimiento, que una vez lograda obtendrá el respaldo de los seguidores. Un clásico ejemplo, lo podemos encontrar en el capítulo primero -

92 Cfr. *ibid.*, p. 247.

93 Cfr. *ibid.*, pp. 248-249.

referente a la historia. Los personajes revolucionarios más sobresalientes tenían ciertas características que aunado a su forma de hablar facilitaban que la gente creyera en ellos. Aquí encontramos la respuesta del por qué reaccionaron de esa forma los trabajadores, al unirse para luchar en contra de los explotadores en épocas revolucionarias; incluso la forma de actuar de los obreros en la actualidad, es un modo colectivo y como este ejemplo los hay miles.

3.1.2. GRUPOS SOCIALES

Señalamos con la definición de sociedad que ésta se puede considerar como el grupo más amplio dentro del cual los hombres comparten toda su vida y lo importante que se desarrolla en este grupo, son las relaciones sociales. También se acentuó la importancia de aprender la cultura, puesto que la vida en sociedad sería imposible sin la misma. El hombre no hereda los conocimientos sino que los aprenderá, formando parte de diversos grupos sociales, como pueden ser la familia, el sindicato, los amigos, las instituciones, la iglesia, etc. De estos grupos aprenderá los valores, creencias, hábitos, costumbres, moral y patrones de conducta que le darán una determinada posición que lo identificará con los otros miembros. La formación del grupo depende de que las relaciones interpersonales, se basen en la interrelación que se dé al conjugarse el papel y el status. Estos dos conceptos que a continuación se definirán, sirven para el análisis del grupo:

El status es una posición socialmente identificada; el papel es el patrón de conducta aplicable a las personas que ocupan un status particular (94).

Podemos tomar como ejemplo para ilustrar esta definición, al -- trabajador de una empresa. Como jefe de empresa goza de ciertas características exteriores que los compañeros trabajadores conocerán y lo identificarán al verlo, ya que es un señor obeso que siempre sonríe y es comprensivo al tratar los problemas de los trabajadores; es inteligente y organizado en sus quehaceres; no tiene ningún vicio. Esta serfa la imagen que como jefe tiene con los demás. Este papel que desempeña lo podemos relacionar con el papel que realizan los actores, o sea, cuando filman, no actúan como realmente son. Lo mismo sucede con el jefe, ya que él realiza como una actuación dentro de la sociedad y -- particularmente donde trabaja.

El status que el jefe tiene, le dará una identificación como habíamos señalado, por ejemplo, el jefe es Ingeniero y así lo identificarán -- los trabajadores, el banquero, el doctor, el carnicero, etc. Otra calidad de status la tiene al llegar a su casa, porque se le identificará como esposo y papá. Luego entonces, el Ingeniero no puede tomar su papel de jefe en la empresa, cuando llegue a su casa, podríamos decir que se quita la máscara de jefe y se pone la de esposo. Una vez entendido -

94 E. CHINOY: op. cit., p. 48.

estos conceptos importantes para analizar al grupo social, procederemos a su definición:

Los grupos sociales son un número de personas de cuyas relaciones se basan en un conjunto de papeles y status interrelacionados, que comparten ciertos valores y creencias, y que son suficientemente conscientes de sus valores semejantes y de sus relaciones recíprocas, siendo capaces de diferenciarse así mismos frente a los otros. El grupo social se caracteriza por tres atributos: interacción regulada, valores y creencias compartidas o semejantes y conciencia particular del grupo (95).

Las clasificaciones de grupos representan un grave problema, porque pretenden abarcar todos los grupos y los criterios, por ende no se ajustan a un determinado orden que resulte lógico. Al parecer el problema de clasificación de grupos, radica en la naturaleza misma de las relaciones entre sus miembros, porque hay grupos que se caracterizan por relaciones estrechas e íntimas, mientras hay grupos que carecen de dichas relaciones. Con esta base, la clasificación se puede distinguir de lo que sería el Grupo Primario del Grupo Secundario:

Las relaciones dentro de un grupo primario son personales, espontáneas y típicamente (aunque no necesariamente) de larga duración; se basan en expectativas difusas, mutuamente generalizadas, más que en obligaciones estrechamente definidas y precisas. Los miembros se mantienen juntos por el valor intrínseco de las propias relaciones, más que por una obligación o vínculo regido a una finalidad explícita de organización (96).

95 Ibid., p. 110.

96 Ibid., p. 113.

Los grupos de juego, los amigos y principalmente la familia, son ejemplos clásicos del grupo primario. La familia es el grupo predilecto de la sociedad, porque se le considera como una institución social, con explicaremos más adelante. Así mismo hay que hacer notar que su importancia también se debe a que en casi todas las familias los papeles que desempeñan los integrantes son las mismas.

El grupo secundario carece del vínculo íntimo y de valores intrínsecos que caracterizan al primario, se le considera a este grupo en una categoría residual y se constituye por lo que viene siendo colectividades amplias como los sindicatos, corporaciones de negocios, oficinas de gobierno, fábricas, etc. (97).

3.2. LA FAMILIA

La familia como se explicó, es el clásico ejemplo del grupo primario y su característica primordial es, que es la institución social por excelencia. De no existir la familia, la sociedad no existiría, porque el núcleo familiar, es el reflejo de la sociedad, porque ambos tienen, podemos decir, la misma organización, de tal suerte, que dependiendo de la estructura familiar sabremos como está la estructura de las instituciones que forman a la sociedad.

La función primaria de la familia es darle protección y una en-

97 Cfr. *ibid.*, p. 114.

señanza adecuada a los hijos. Así los futuros hombres aprenderán indispensable para su desarrollo y progreso, que a su vez, al tomar el timón en la familia, enseñarán de la misma forma a sus futuros hijos. -

Para estudiar la estructura familiar, partimos de un todo muy -- amplio, porque la estructura familiar se compone del parentesco, la familia y el matrimonio:

El parentesco consiste de una estructura de papeles y - relaciones basados en lazos de sangre (consanguinidad) y de matrimonio (afinidad) que liga a los hombres, a las - mujeres y a los niños dentro de un todo organizado (98).

Con esto podemos decir, que las definiciones que se han dado al respecto, son sumamente ambiguas, porque aplican indistintamente este concepto a diversos grupos. La familia es:

Un grupo de adultos de ambos sexos, por lo menos dos - de los cuales mantienen una relación sexual socialmente - aprobada, y uno o más hijos, propios o adoptados, de -- los adultos que cohabitan sexualmente (99).

La familia es la institución social básica y se identifica con las - diversas instituciones, precisamente, porque como se ha visto hasta --- ahora, representa una complicada estructura que esta organizada y que sirve de ejemplo para entender la conducta de los miembros de cual--

98 Ibid., p. 140.

99 Ibid., p. 141.

quier institución, ya que se espera que sea igual al núcleo familiar. La conducta del individuo en el trabajo, es un tema que interesa a la sociología del trabajo, porque con los estudios hechos con ayuda de la psicología social se pueden decifrar los problemas internos que padece el trabajador. Problemas que ocasionan un bajo rendimiento en el trabajo, que normalmente pueden originarse en la familia.

Como la relación de los esposos, implica que en determinado momento tengan hijos con su adecuada educación, el Estado y las instituciones sociales al igual que la religión, han dictado normas muy estrictas respecto del matrimonio, para hacer de este núcleo una institución, -- que aparte de mantener la estabilidad, tenga funciones definidas con -- los respectivos derechos y obligaciones inherentes a los esposos o hijos (100). El mismo artículo 123 que estudiamos en la última parte del primer capítulo, prevé circunstancias que protegen a la familia, como la prohibición de trabajo a menores de edad o en condiciones insalubres para la mujer; otorga descanso obligatorio hebdomadario, así como el pago de un salario, con el objeto de que el trabajador con su familia puedan vivir digna y armoniosamente.

La estructura familiar la encontramos en todas las sociedades, -

100 Cfr. L.R. SICHES: op. cit., p. 472.

aunque su posición varíe dentro del sistema de parentesco. La universalidad del núcleo familiar la encontramos en la naturaleza de la sociedad:

Esta estructura universal, que se produce a través de la evolución cultural en toda sociedad humana (es) presumiblemente el único rasgo que se ajusta a una serie de necesidades básicas, necesidades identificadas como la sexual, la económica, la reproductiva y la educacional. Las funciones sociales básicas de la familia son la reproducción, el mantenimiento, la colocación social y la socialización del joven (101).

La familia transmitirá al niño el contenido de la cultura en forma directa, mediante la enseñanza y adoctrinación, y en forma indirecta, los métodos de cuidado y formación. La posición que goza el individuo dentro de la familia de la que adquirirá aptitudes, valores, destreza y conocimiento que afectarán el status que posteriormente tenga (102).

3.3. SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

La discrepancia de intereses entre el capital y el trabajo, lo entendemos económicamente, por la distribución de la riqueza; son antagónicos por la calidad que tiene frente al derecho, ya que mientras un sujeto es el trabajador, el otro es patrón. Para la sociología, esta divergencia la entendemos por los patrones de conducta que hacen actuar

101 E. CHINOY: op. cit., p. 143.

102 Cfr. Ibid., p. 143.

y pensar al hombre en forma distinta a los demás. La sociología considera que éste conflicto de intereses, no se debe a que exista una lucha de clases, sino que más bien se refleja en la competencia que afronta el ser humano con los demás, al tratar de satisfacer sus propios intereses. El hombre por naturaleza desea satisfacer sus necesidades, pero sería imposible que todo ser humano pudiera satisfacer sus propios intereses. En base a que nadie es igual o piensa igual, sería ilógico pensar que todos los hombres busquen la satisfacción de los mismos intereses, quizá exista una similitud pero no podemos decir que es lo mismo (103). Esta competencia, por las razones expuestas, normalmente desemboca en un conflicto de intereses, que se puede solucionar a través del empleo de la fuerza y astucia o por medio de la lógica y pacífica aplicación de la norma jurídica que procura solucionar el problema objetivamente a través de un tercero, distinto de los involucrados en el conflicto, que tiene las características de mediador o juez, con el propósito de evitar la violencia. Para satisfacer sus necesidades, el hombre actúa en forma individual o colectivamente utilizando como puente, diversos factores sociales que están relacionados con la economía, la política, las instituciones, los grupos sociales, la familia, las diversas relaciones humanas, la religión, la moral, etc. que de alguna forma u otra están íntimamente ligadas con el trabajo, cualquiera que sea,

103 Cfr. L.R. SICHES: op. cit., p. 585.

que desempeñe el hombre y que la sociología del trabajo estudia, entendiéndola a esta ciencia de la siguiente forma:

La sociología del trabajo debe ser considerada, en su extensión más amplia, como el estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo (104).

El trabajo como hemos visto, es común denominador de toda la humanidad, es así que el trabajo siempre debe estar orientado a la consagración de la felicidad, progreso y desarrollo de la personalidad del hombre. Este sería el objetivo primordial, pero el trabajo afecta al hombre en forma negativa también.

La subjetividad vivida en las actividades de trabajo van desde los estados de insatisfacción, de tristeza y hasta de depresión, de neurosis, hasta los estados de realización de sí mismo, de satisfacción, de expansión del ánimo y, en los casos extremos (y raros) de alegría (105).

Es precisamente el medio ambiente en el que se desarrolle el trabajo, lo que marcará la pauta para saber si este es negativo o positivo. El trabajo que se escoge libremente por voluntad del individuo representa un factor de equilibrio psicológico, de estructuración de la personalidad, de la satisfacción y de felicidad. En su aspecto negativo --

104 GEORGES FRIEDMANN, PIERRE NAVILLE: Tratado de Sociología del Trabajo T.I. (trad. del inglés de Julieta Campos); 2a. reimpr. de la 1a. ed., F.C.E., México, 1978, p. 28:
105 Ibid., p. 17.

el trabajo se caracteriza por ser enajenante. Para evitar esta condición, el trabajo se debe desarrollar en condiciones favorables. Por eso es que el trabajador debe sentir, en relación a sus compañeros trabajadores, que el trabajo que está desempeñando se le está remunerando en forma equitativa y proporcional según su esfuerzo y aptitud (106). Para estudiar los efectos que produce el trabajo en la personalidad del hombre, tenemos que analizar las perspectivas técnicas, fisiológicas, psicológicas y económicas que se dan durante el desempeño de labores.

El aspecto técnico considera el puesto de trabajo, esto es, la máquina que maneja el trabajador y la forma de adaptación entre ambos si es que se da. El aspecto fisiológico toma en cuenta la constitución física, determinando si el espacio que ocupa el cuerpo es el adecuado para manejar las máquinas. El aspecto psicológico, cuyo campo de estudio es cada vez más amplio, se encargará de las actividades psíquicas analizando las reacciones mentales en relación con el trabajo. Como fenómeno social se señaló la relación que puede tener, en este caso, el trabajador con los grupos sociales que son los grupos primarios y secundarios. En su aspecto económico se estudian las reacciones que tiene el trabajador al cumplir o producir dentro de la empresa. Esta reacción está sumamente relacionada con las características que tenga la

106 Cfr. *ibid.*, p. 17.

empresa, o sea, habría que tomar en consideración la razón social, las políticas internas, la administración, los administradores, técnicos y directores. En base a la estructura, saber, si el trabajador la acepta y pretende colaborar. Todo depende de las circunstancias que afecten en forma económica al trabajador (107).

La sociología estudia los hechos sociales originados por las relaciones humanas que provocan una determinada conducta que se puede encuadrar en la hipótesis de la norma laboral. Los intereses del capital y el trabajo son regulados por las normas laborales en tanto surjan circunstancias que provoquen el funcionamiento del aparato normativo, de tal suerte, que se dictamine lo que se debe hacer. El objeto de estudio de la sociología, es el comportamiento humano generador del hombre de satisfacer sus necesidades. Como todo ser humano pretende -- satisfacer sus propias necesidades, por fuerza, entra en competencia -- con los demás, ya que sería imposible que todo ser humano satisfaga -- sus necesidades. Al realizar el ser humano que tiene que competir y -- que quizá no satisfaga sus necesidades, lo conduce a entrar en conflicto de intereses con sus semejantes. Esta es la explicación que la sociología da del conflicto de intereses.

Para poder satisfacer sus necesidades, el hombre, a lo largo -

107 Cfr. *ibid.*, pp. 18-21.

de su existencia formará parte de diversos grupos sociales que le servirán de puente para alcanzar su cometido. Estos grupos se dividen en primarios y secundarios, caracterizándose los primeros por ser personales, espontáneos y de larga duración. Los secundarios, a su vez, carecen del vínculo íntimo que también caracteriza al primario, por ende, haciéndolo un grupo residual con menos formalidad.

El grupo primario, por excelencia, es la familia que además se considera como la institución social básica. Es tan importante el grupo familiar que de él depende que sus miembros progresen y vivan equanimemente. Para entender mejor ésto, diremos que si la familia está desorganizada, sus miembros también lo están, si está bien organizada, obviamente sus miembros lo estarán. De aquí también se desprende lo que se espera del individuo en el trabajo, o sea, seguramente el individuo desempeñará una buena labor, precisamente porque no tiene problemas.

A la sociología del trabajo, le interesa resolver éste tipo de problemas que frecuentemente se presentan en las relaciones laborales. La familia es el grupo primario del que forma parte el trabajador, pero, así mismo formará parte de lo que son los grupos secundarios que también influenciarán el desarrollo de su personalidad. Estos grupos lo constituyen los sindicatos, las corporaciones, las fábricas, que como vimos, carecen del vínculo íntimo. En estos grupos el trabajador pasa gran parte

del día por formar un elemento indispensable para su desarrollo y que -- es el trabajo. La importancia de estos grupos, la encontramos en que, dependiendo del medio ambiente en que se desarrolle el trabajo, se sabrá si el trabajador está agusto o vive enajenado. Estos factores de alguna forma u otra son partícipes directos de que se originen los conflictos de intereses. Es aquí que la sociología del trabajo estudia los elementos técnicos, fisiológicos, psicológicos y económicos que se llevan a cabo durante el desempeño de labores, con el objeto de solucionar los problemas que se pudiesen ocasionar, como es el caso del conflicto de intereses entre trabajadores y patronos.

CAPITULO CUARTO

4. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION DE LAS EMPRESAS

4.1. LA RELACION DE TRABAJO

4.2. LA EMPRESA

4.2.1. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE GESTION

4.3. FORMAS DE PARTICIPACION EN LA EMPRESA

4.3.1. DIFERENCIAS EN LAS FORMAS DE PARTICIPACION

4.3.2. LA COGESTION

4.3.3. PROBLEMAS JURIDICOS DE LA COGESTION

4. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION DE LAS EMPRESAS

4.1. LA RELACION DE TRABAJO

Del análisis hecho hasta ahora, de los factores de la producción en su aspecto económico, jurídico y sociológico, sabemos que el fondo del problema es mucho más trascendental. El conflicto de ambos intereses - no puede contemplarse en opiniones de los autores, sino en la realidad - que se está llevando a cabo en las relaciones de trabajo dentro de las -- empresas. Es decir, hay autores que sostienen, que el fin que debe -- perseguir el Derecho del Trabajo es la obtención de los medios de producción, a través de la lucha que debe entablar la clase trabajadora en -- contra del capital. Esta es una postura que carece de fundamentos, -- puesto que en el instante en que se menciona, una "clase trabajadora", - se descrimina en contra de aquellos que no forman parte de la misma, además de que toda lucha, atenta contra el principio armonizador que - establece el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo. Lo que si - es cierto, es que existe una desigualdad económica, pero ésta desigualdad implica que los que no están de acuerdo con la realidad, busquen la - forma adecuada de superarla. Nuestro sistema jurídico no puede tratar de que exista la igualdad económica, lo que si procura es dar iguales -- oportunidades.

Si en las relaciones de trabajo, que se desarrollan en las empresas, se origina el conflicto, es en la empresa en donde se puede encon

trar una posible solución. En base a lo expuesto, consideramos propio analizar nuevamente el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que nos define la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos (108).

Al desglosar este artículo nos encontramos primeramente con que la relación de trabajo al igual que el contrato individual de trabajo se desarrolla en forma personal, en un ámbito de subordinación, que es la característica esencial de dichas relaciones. En segundo término, se desprende la existencia de un sujeto que presta sus servicios, que es el trabajador y del sujeto que recibe dicha prestación que es el patrono, que pagará una remuneración por el trabajo pactado. En tercer lugar encontramos que ambos sujetos, a través de un acuerdo de voluntades en forma voluntaria se obligan a lo pactado y por último, de la realización de la relación de trabajo o del contrato individual se generan automática-

108 Art. 20 de la L. F. T.; p. 33.

mente derechos y obligaciones que estipula el Derecho del Trabajo.

Por lo que respecta a la subordinación, como característica - esencial de las relaciones de trabajo, así como del contrato individual de trabajo, se pueden distinguir la subordinación jurídica y la económica. La subordinación jurídica consiste en un derecho subjetivo de mando que faculta al sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes para que se lleven a cabo, respecto de la materia, eficiencia, lugar y tiempo en el que se desarrolla la actividad laboral prestada. Por otro lado, el sujeto que presta sus servicios, tiene el deber jurídico de obedecer, ya que se obligó voluntariamente a desarrollar la actividad laboral de acuerdo a las órdenes que reciba, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo contratado (109).

La subordinación económica se basa en el sometimiento económico que se dé entre las clases sociales que existen en las organizaciones capitalistas, en la que el trabajador entrega por necesidad, todo su esfuerzo a la realización de la prestación del trabajo, porque este es su único medio de vida, obligándose a aceptar que su actividad estará siempre bajo la dirección de la persona que le paga por sus servicios (110).

El problema que plantea el uso de la palabra subordinación, es -

109 ROBERTO MUÑOZ RAMON: Derecho del Trabajo T.II; 1a. ed., ----
Porrúa, México, 1983, pp. 9-10.

110 Cfr. F. DE FERRARI: op. cit., p. 312.

que de alguna forma, expresa el sometimiento de una persona a otra; - situación que se puede comparar con los sistemas militares, en donde - la superioridad de rango, permite el control de aquellos que tienen rango inferior. En base a este ejemplo, podemos decir, que el trabajador puede sentir un malestar emocional, porque en el instante en que se -- obliga a la prestación de sus servicios, sabe de antemano, que tiene -- por encima a un jefe que tiene que obedecer. Si se le diera otro enfoque a esta situación, el cambio podría ser favorable; simplemente, en vez de hablar de subordinación, substituir esta palabra por colaboración.

El trabajador al tratar de ingresar en alguna empresa, se entrevista directamente con la persona que está a cargo de la contratación - de personal, situación que se puede prestar a una mala interpretación, - ya que podría pensar el trabajador que sus servicios los va a contratar con la persona que lo está entrevistando. En realidad el trabajador contrata sus servicios con la empresa y no con la persona que lo entrevista.

Una situación de suma importancia, es que, el trabajador además de ser elemento indispensable en las relaciones de trabajo, es un colaborador en la realización de los fines que persigue toda empresa. - Si no hay colaboración de parte de todos los sujetos que intervengan en la empresa, simplemente no habrá fin qué perseguir, resultando en -

la quiebra o cierre de la empresa. Cavazos Flores opina que:

...el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo, que debe buscar sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción (111).

Estamos de acuerdo con el autor y podemos decir, que no sería posible, que dentro de la organización de la empresa cada sujeto actúe según su personal forma de pensar, sin estar de común acuerdo con los demás. Si la participación, que pueda tener el trabajador adentro de la empresa, se ve frenada porque su capacidad sólo le permite realizar una determinada función, puede ser que ésta situación de estancamiento provoque el enajenamiento de su trabajo. Esto además ocasiona que viva siempre limitado. Si el trabajador no tiene ambiciones, obviamente los deseos de colaborar serán siempre nulos. Por otro lado, los frutos de dicha colaboración, se obtienen siempre que se desempeñe una buena labor, teniendo como consecuencia el constante progreso del trabajador, inclusive permitiéndole participar cada vez más dentro de la empresa.

4.2. LA EMPRESA

La participación de los trabajadores en las empresas puede ser -

111 B.C. FLORES: op. cit., p. 103.

la posible solución al conflicto entre el capital y el trabajo. Esta participación, como lo analizaremos, puede ser en la gestión de la empresa. Si al trabajador, insistimos, se le toma como colaborador de la empresa y no como subordinado, estaremos frente a un concepto totalmente diferente de lo que es el trabajador. Primeramente se debe hacer conciencia de responsabilidad, porque los empresarios son los que arriesgan la inversión que hacen y no los trabajadores. Esta responsabilidad sería del trabajador, si arriesgara algo, pero como no es este el caso, quizá por eso se mantengan las relaciones laborales como están. Es indispensable superar la noción que se tiene de que el trabajo es "subordinado", el trabajador, en estos momentos, puede estar a la par de sus jefes. Es por esto, que nuestro foco de atención se desvía al estudio que han hecho los tratadistas, respecto de la participación que tienen los trabajadores dentro de la empresa. Primeramente hay que mencionar el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, que habla de los trabajadores de confianza:

La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (112).

112 Art. 9 de la L. F. T.; p. 27.

El párrafo segundo del artículo noveno es claro, ya que estipula - en forma directa que los trabajadores, aunque sean de confianza, pueden formar parte de la dirección de la empresa. Recordemos nuevamente que la ley no hace distinciones entre los trabajadores, como señala el artículo octavo en la ley y en el capítulo segundo de este estudio. Los trabajadores de confianza realizan funciones administrativas en general o -- pueden ocupar puestos de gerencia, administración, dirección o de re-- presentación.

El empresario puede confiar en miembros de la empresa, la -- dirección de la misma. Esta facultad de dirección se otorga a los trabajadores, quizá no toda, pero parte de la misma. Esta delegación de fa-- cultades que puede hacer el empresario, deriva del derecho de gestión - que él mismo tiene. Para entender mejor este punto, debemos separar el significado de lo que es el derecho de gestión, de lo que es en sí el administrar y el dirigir, porque tienen distintos significados.

El derecho de gestión consiste en las facultades del em-- presario para administrar -planear y organizar- y dirigir -mandar y controlar- la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

El Derecho de Administrar consiste en las facultades del empresario para planear y organizar la prestación del trabajo subordinado.

El derecho de dirigir es la parte central del derecho de - gestión al cual se debe ordenar todo lo planeado y orga-- nizado. El derecho de dirigir, tiene como fin hacer ope-

rar y llevar a la práctica lo planeado y organizado. Es la etapa dinámica de la gestión (113).

Si se tratara de una empresa pequeña, la administración la podría desempeñar una sola persona, es por esto que tenemos que hablar de empresas considerablemente grandes en las cuales se necesita de varios elementos para su función. La dirección en este caso, no la puede realizar una sola persona, por lo que necesitará delegar funciones a miembros de la empresa para el buen funcionamiento de la misma.

4.2.1. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE GESTION

El fundamento legal, lo podemos encontrar en el artículo 123-A, fracción IX, inciso f) de la Constitución y en el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

El Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas (114).

A nuestro entender, el que se mencione que los trabajadores pueden participar, significa acercarlos más a la estructura empresarial; entendemos con esto que los trabajadores, son a partir de este artículo, colaboradores como señalamos con anterioridad.

Ahora bien, claramente se establece en el artículo 131, que los -

113 R.R. MUÑOZ: op. cit., pp. 99-101.

114 Art. 131 de la L. F. T.; p. 79.

trabajadores al participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. Si se trata-se de una pequeña empresa, lo más lógico es que una persona administre, pero en el caso de empresas medianas o grandes, es necesario que la administración la realicen no una sino varias personas, por lo extenso que puede ser el trabajo. Luego entonces, el empresario, puede delegar facultades de administración a miembros de la empresa y por lógica podemos decir que estos miembros son los trabajadores mismos. Entonces, este artículo permite que esta participación de los trabajadores dentro de las empresas se haga realidad, obviamente se requerirá en lo futuro de un nuevo articulado que contemplase directamente la participación.

4.3. FORMAS DE PARTICIPACION EN LA EMPRESA

Hemos hecho hincapié, en que las relaciones laborales deben ser buenas entre patrones y trabajadores, así mismo señalamos que es indispensable que el trabajador se desarrolle en un medio ambiente sano, porque si todo marcha bien, por lógica el proceso productivo saldrá bien. Ahora bien, respecto de las relaciones entre trabajadores y patrones, es importante hacer notar que en una empresa grande, si la comunicación es fluida y los organismos directores llegan a tener relaciones estrechas con los trabajadores, es más factible que esto dé origen a una mejor participación de los trabajadores. En base a esto defini--

remos primero las diversas formas de participación, anotando los -- principales.

Los diversos tipos de participación que mencionaremos, tomaron -- auge, después de la Primera Guerra Mundial, en países de Europa y -- son en la actualidad el foco de atención, puesto que se han elaborado in-- clusive artículos constitucionales al respecto, asimismo, los métodos -- utilizados varían en cada país. Como señalamos con anterioridad, la pa-- rticipación la encontramos en el derecho de dirección, que el empresa-- rio tiene que compartir por así decirlo, con los trabajadores. Las -- formas de participación más importantes son:

1.- El derecho que tiene el personal a cierta información de lo -- que suceda en la empresa o a ser consultado por medio de la represen-- tación que tenga dentro de la misma.

2.- La codeliberación, entendiéndola por la misma, la participa-- ción de los trabajadores en decisiones específicas que tome la dirección.

3.- La cogestión que es la participación de los trabajadores en -- los órganos directores de la empresa, respecto de la gestión del conjun-- to de cuestiones atinentes a la empresa, en la que tanto, dirección co-- mo representación obrera no chocan, sino que constituyen un sólo meca-- nismo director.

4.- La autogestión, que no contempla participación alguna, puesto que toda la dirección, aunque no necesariamente la propiedad de la empresa, es realizada por los trabajadores al elegir los mismos un -- órgano director que inclusive está compuesto por representantes de los - trabajadores.

5.- Las cooperativas que contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 123, fracción XXX y que explicaremos más adelante.

Obviamente estos tipos de participación implican la creación de - derechos y obligaciones para ambos. Normalmente la participación que - tengan los trabajadores varía porque pueden participar en forma norma-- tiva o en forma igual. En el primer caso el patrón debe comunicarse o - reunirse con la representación obrera, para dar cumplimiento a los ob-- jetivos de la participación convenidos. La otra forma se constituye por un cuerpo único de composición mixta, en el que, tanto los representantes de los trabajadores, como los patrones están presentes en forma perma-- nente y simultánea dentro del organismo (115).

Nuestra Constitución que en su artículo 123-A, fracción IX, habla - en forma indirecta de la participación que tienen los trabajadores den-- tro de la empresa:

115 Cfr. ERNESTO KROTOSCHIN: Tratado Práctico de Derecho del Traba--
jo T.II; 3a. ed. Depalma, Buenos Aires, 1979, pp. 89-111.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;

A) una comisión nacional integrada con representantes - de los trabajadores, de los patrones y del gobierno... (116).

Dijimos en forma indirecta, porque; si comparamos el texto constitucional con las otras formas de participación, la primera no establece una participación en la dirección de la empresa en forma directa -- sino que entendemos por este tipo de participación, la que tiene el trabajador en el desempeño de sus labores. El gobierno como señalamos, - también participa con representantes y el Artículo 123 lo menciona nuevamente en la fracción XII:

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda...(117).

El artículo 123 en su fracción XXX, menciona la participación de los trabajadores, pero en sociedades cooperativas que dice:

Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazas determinadas (118).

116 Art. 123 de la CPEUM; p. 105.

117 Ibid., p. 107

118 Ibid., p. 111.

El autor Mantilla Molina nos explica el significado de las cooperativas en las que los trabajadores tienen un papel de suma importancia y que normalmente se distinguen dos tipos de cooperativas: la de producción y la de consumo:

Son cooperativas de consumidores, aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común bienes o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades individuales de producción. Asimismo tiene por regla, el no poder celebrar operaciones con el público y deben limitar sus actividades exclusivamente a sus propios miembros.

Son cooperativas de producción aquellas en que los socios se obligan a prestar sus servicios en la misma empresa explotada por la sociedad y en la que, por regla general, no puede haber asalariados, sino que todos los trabajadores deben tener en principio, el carácter de socios -- (119).

Las cooperativas, según lo establece su ley, se integran exclusivamente por miembros de la clase trabajadora. Visto en determinado ángulo, podemos decir que los miembros son sus propios empresarios. La otra perspectiva puede limitar el campo de acción de las cooperativas, porque al constituirse con miembros que sean exclusivamente de la "clase trabajadora" significa que hay quienes no pueden formar parte de las cooperativas; obviamente aquellos que no pertenezcan a la clase trabajadora.

Como las cooperativas no tienen el objetivo de perseguir el lucro, por ende, no pueden celebrar operaciones con el público. En el caso de las cooperativas de consumidores, los bienes y servicios son consumidos por los mismos socios. Las cooperativas de producción, no tienen asalariados, ya que los trabajadores son socios y se obligan a prestar sus servicios para la explotación de la misma (120). Aquí también se argumenta el asunto referente a que la legislación laboral menciona que todo trabajador debe recibir a cambio del trabajo prestado una remuneración igual. Quizá esta situación se substituya con la idea de que se trata de socio-empleados y que reciben en su momento alguna utilidad, --- puesto que nadie trabaja por nada a cambio.

4.3.1. DIFERENCIAS EN LAS FORMAS DE PARTICIPACION

Una vez anotados los significados de las diversas formas de participación, podemos compararlas para encontrar el tipo de participación más viable al interés de nuestro sistema. Lo que nos interesa encontrar primeramente es la existencia de la relación obrero-patronal -- que posteriormente indicará la colaboración de ambos intereses.

Señalamos primeramente el derecho que gozan los trabajadores -- a la información, inclusive a través de la representación que tengan dentro de la empresa. El problema que reviste a primera luz esta for--

120 Ibid., p. 302.

ma, es que está limitada en su participación por ser precisamente sólo información o consulta lo que pueden tener los trabajadores en relación con la dirección. La codeliberación tiene el mismo problema porque sólo resuelve decisiones específicas. Si bien es cierto, que existen las relaciones obrero-patronales en estos dos casos, su campo de aplicación es limitado. La autogestión queda lejos de lo que buscamos porque como se señala su definición, sólo los trabajadores participan en la dirección de la empresa, excluyendo a los patrones, además esta forma de participación sólo se desarrolla en países socialistas. Las cooperativas reflejan este problema en forma similar, puesto que se constituyen exclusivamente por miembros de la clase trabajadora y no pueden celebrar operaciones con el público. Además, de que no se contempla lo que entendemos por relaciones obrero-patronales, ya que se excluye por completo esta figura por estar constituidas las cooperativas exclusivamente por miembros de la clase trabajadora.

Por último tenemos la cogestión, que en resumen es el trabajo en conjunto y en igualdad, que desarrollan tanto trabajadores como patrones. Las características de esta figura, sí revisten los requisitos que señalamos. Como vimos en su definición, la cogestión guarda una característica de suma importancia, porque procura la colaboración de trabajadores y patrones, asimismo, la participación de los trabajadores se realiza en la gestión de la empresa, que a su vez abarca la totalidad de la administración. Ahora bien, la cogestión es la figura que más se -

aproxima a la posible solución del conflicto entre capital y trabajo, por eso consideramos necesario mencionar las principales características de la misma.

4.3.2. LA COGESTION

La cogestión es la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en conjunción con los órganos directores. Esta forma de participación contiene los elementos indispensables para que el capital y el trabajo colaboren en un ambiente armonioso, por ende, podemos decir que la cogestión podría ser la posible solución al conflicto del que tanto hemos hablado y que actualmente todavía no es resuelto. Ahora -- bien, tan sólo hemos visto en forma general el alcance de esta figura jurídica laboral y podemos decir que al igual que el Derecho Laboral es nueva e inconclusa. Por lo mismo la cogestión todavía no se ha implantado en nuestra legislación en forma regular. Es aquí en donde tenemos que buscar en la legislación extranjera, el contenido de esta figura jurídica que ha dado buenos resultados, como es el caso de Alemania Federal.

Después de la II Guerra Mundial, los trabajadores alemanes adquirieron el derecho de codeterminación en las decisiones empresariales, creando esto una corresponsabilidad y la participación equitativa de los trabajadores en todas las medidas y decisiones de empresas.

En enero 15 de 1972 crearon la Ley de Constitución de Trabajo, -

ocupándose principalmente de los principios y la organización de la Constitución del Trabajo. También se ocupa de la protección, derechos y deberes del Consejo de Trabajadores, aplicándose primordialmente a empresas privadas con 5 o más trabajadores.

El Consejo de Trabajadores representa al personal de la empresa, mismos que eligen a los miembros del Consejo, cuya duración es de tres años. El Consejo ejerce los derechos de participación con el patrón y dentro de las reuniones que organiza deberá presentar un informe con las actividades que haga. En estas reuniones los trabajadores pueden opinar respecto de las decisiones y hacer proposiciones de los asuntos que se discutan, que normalmente son de índole financiera, económica y social.

Los sindicatos apoyan y aconsejan primordialmente, ya que institucionalmente se manejan aparte del Consejo. Los miembros del Consejo tienen derecho a una licencia para participar en cursos de capacitación referente a las actividades del Consejo.

El Consejo tiene como principio el trabajo en conjunto, que desarrolle con el patrón en un ambiente de mutua confianza y de acuerdo a los convenios colectivos, en colaboración con los sindicatos y asociaciones patronales que representen el establecimiento para el bien común --

de ambos. Es obligación de los que participaron, mantener la paz (121).

El Consejo tiene el derecho de codeterminación en los siguientes asuntos, siempre y cuando no estén determinados por estatutos o convenio colectivo:

- 1.- Asuntos relacionados con el orden y la conducta de los empleados en el establecimiento.
- 2.- El principio y el fin de las horas diarias de trabajo, la distribución del tiempo de trabajo entre los diversos días de la semana, el acortamiento o prolongamiento provisional del tiempo de trabajo normal.
- 3.- El establecimiento de los principios generales que rigen las licencias y de los programas de licencia.
- 4.- La introducción y el uso de dispositivos técnicos diseñados para vigilar el comportamiento o el desempeño de los empleados.
- 5.- Medidas para prevenir los accidentes industriales y las enfermedades profesionales.
- 6.- La forma, organización y administración de los servicios sociales.

121 Cfr. KARL FITTING: "La Participación de los Trabajadores en las Decisiones dentro de las Empresas en la República Federal de Alemania"; en Revista Mexicana del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 7a. Época, No. 3., Jul-Sep., 1974, pp. 196-198.

7.- La asignación y el retiro de una vivienda rentada al trabajador en virtud de una relación de empleo, y el establecimiento de las --- condiciones generales de uso.

8.- Cuestiones relacionadas con la remuneración, especialmente - el establecimiento de los principios pertinentes y la introducción y uso - de nuevos métodos de remuneración.

9.- La fijación de tasas de empleo y de bonificación y de otros - pagos comparables relacionados con el desempeño, incluyendo los coeficientes de efectivo (122).

Las obligaciones más importantes del patrón, son las siguientes:

1.- Debe informar al Consejo de Trabajadores y analizar las me- didas propuestas respecto de la estructuración, organización, diseño de empleos, operaciones y el medio de trabajo.

2.- Debe informar sobre los asuntos relacionados con la planea- ción de recursos humanos y consultarlo sobre la naturaleza y la exten- sión de la acción requerida y los medios para evitar las penalidades.

3.- En establecimientos con más de veinte empleados con dere- chos de voto, el patrón debe obtener la aprobación del Consejo de Tra-

bajadores antes de contratar, clasificar, reclasificar o cambiar de sitio a los empleados.

4.- El patrón debe consultar al Consejo de Trabajadores antes de cada despido e indicar los motivos del mismo. Todo despido que se efectúe sin consultar al Consejo, es nulo e inválido.

Se creará un Comité de finanzas, en empresas con más de 100 trabajadores y sus miembros serán nombrados por el consejo de trabajadores, cuyo deber es consultar al patrón en los asuntos financieros para que posteriormente se rinda un informe al consejo. Cuando el patrón y el consejo no acuerden respecto de una modificación planeada, el asunto se resolverá amistosamente a través de un comité conciliatorio. Para poder llegar a una decisión o lograr la conciliación de los conflictos que se llegasen a ocasionar, la Ley de Constitución del Trabajo, ofrece la apelación al comité de conciliación o al tribunal de trabajo (123).

El campo de acción, tanto del Consejo de Trabajadores como el patrón, orbita alrededor de una área específica fundamentalmente y que es todo lo relacionado con el personal. Consideramos que es sumamente benéfico para todas las empresas ésta situación, porque el patrón

123 Cfr. *ibid.*, pp. 202-203.

en realidad se ocupa de áreas como la financiera o la administrativa, - en las que el conocimiento de parte del Consejo de Trabajadores se vea reducida por no tener la experiencia, sucediendo lo mismo con el patrón, ya que él puede carecer de los conocimientos e información a fondo del área del personal, más aún si se trata de una empresa grande con miles de trabajadores. El tiempo que requeriría el patrón para conocer todos los pormenores del personal le quitaría el tiempo que necesita en realidad para atender otras áreas administrativas, luego entonces, toda la información y conocimiento que tenga el Consejo de Trabajadores se puede intercambiar con la aportación que dé el patrón de sus conocimientos, equilibrándose ambos intereses en el aspecto de intercambio de conocimientos e información.

4.3.3. PROBLEMAS JURIDICOS DE LA COGESTION

Una vez estudiados los caracteres generales de la cogestión, es menester hablar de lo que llamaríamos los "contras" o aspectos negativos, que también son inmanentes en la cogestión. Los puntos que se estudiaron en el subinciso inmediato anterior, son por ende los "pros" o aspectos positivos de esta figura. El maestro Krotoschin menciona los siguientes problemas jurídicos que la cogestión plantea al participar en la dirección de empresa:

- 1.- El principio de cogestión o codecisión puede entrar - en conflicto con la garantía de la propiedad privada. Esto resulta de los derechos inherentes a los tenedores de

acciones u otra forma de participación patrimonial que - se verían afectados al conceder la codecisión a los trabajadores (124).

Bajo estas circunstancias supuestamente se restringen las facultades inherentes a los accionistas, ya que la dirección de la empresa -- tendrfa que compartirse, por así decirlo, con las decisiones de los trabajadores que no son socios. Desde este punto de vista, sí se limitan -- las facultades del accionista puesto que ya no tendrfa la libertad de tomar ciertas decisiones por tener que tomar en cuenta las decisiones -- de los trabajadores. Pero, el autor sólo menciona este problema jurídico, más no lo soluciona. Consideramos tomando como ejemplo las sociedades anónimas en nuestro país, que sí se podría encontrar una solución a este problema. Las acciones son documentos que traen aparejados derechos y obligaciones para los tenedores y son sumamente importantes, porque le dan un status al socio dentro de la empresa. Si el Consejo de Trabajadores comprara acciones, automáticamente se convertirían en socios. Además en el contrato social de la empresa se puede estipular que el capital se divida en diversas clases de acciones con derechos especiales para cada clase de acciones, formando categorías, luego entonces, el Consejo de Trabajadores, en el supuesto de que obtenga -- acciones solamente tendrfa que nombrar a un representante común (125).

124 E. KROTOSCHIN: op. cit., p. 106.

125 Cfr. R.M. MOLINA: op. cit., pp. 360-361.

Dicho lo anterior, podemos decir que subsiste la protección adecuada a los accionistas fundadores de la empresa, por la emisión de diversas clases de acciones y por el otro lado la empresa gana en el sentido de que se hace más responsables a los trabajadores, además de hacerlos parte del capital de la empresa. Con la estricta aplicación de las leyes, tanto patronos como trabajadores pueden salir beneficiados sin afectar la fuente de trabajo. La nota importante de este asunto es que ambos intereses pueden trabajar en conjunto y armonía.

2.- Esta facultad de codecisión es compatible con el sistema de negociación colectiva?

La negociación y contratación colectivas presuponen la existencia y el reconocimiento de intereses antagónicos entre las partes empresarial y obrera y la paridad de condiciones de negociación, cuya finalidad consiste en equilibrar estos intereses.

La participación, con facultades de codecisión de representantes de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas, puede significar que no se cumple ya el presupuesto de paridad, por los cambios estructurales que se introducen en la representación de ambas partes de la negociación. Según el grado de cogestión, la convención colectiva podría convertirse hasta en una especie de negocio consigo mismo.

Las mismas dudas se presentan respecto del ejercicio del derecho de huelga, el cual también puede resultar afectado, por pertenecer representantes obreros a los órganos directivos de la empresa contra la cual la huelga se dirige y desequilibra la paridad entre las partes del conflicto (126).

Este problema que representa la contratación colectiva, se puede remediar siempre y cuando se modifique el pensamiento que sostiene al reconocer intereses antagónicos. Insistimos, el derecho del trabajo fue creado para resolver diferencias, no para auspiciarlas, el capital y trabajo al ser elementos indispensables para el desarrollo de la producción deben de trabajar en colaboración dejando por un lado problemas -- particulares para trabajar en conjunto y armonía. Podemos decir lo mismo en lo que respecta al derecho de huelga, ya en la parte final del primer capítulo señalamos que el constituyente del 17 crea esta figura jurídica para equilibrar los intereses entre el capital y el trabajo, no la creó para que fuese utilizada como instrumento de lucha.

3.- Otra cuestión se refiere a la naturaleza jurídica de los organismos representativos del personal que se constituyan independientemente de los órganos directivos de la empresa (consejos de empresa, comisiones internas) (127).

El problema que plantea el autor, es que los trabajadores activos crearan una persona jurídica diferente a la empresa, por el sólo hecho de participar en las decisiones de la empresa. Esto no podría resultar, porque al no ser socios, carecen de patrimonio propio, estatutos y órganos directores indispensables para la constitución de un ente jurídico, haciendo al consejo de trabajadores solamente una comunidad ad-

127 Ibid., p. 108.

lo en el sentido sociológico que nada tiene que ver con las instituciones - jurídicas reconocidas (128).

Si los trabajadores pretenden colaborar con la empresa, principalmente en la toma de decisiones, no sería lógico que se constituyesen -- como un ente jurídico diferente a la empresa puesto que esto significaría la no aceptación de los lineamientos de la empresa. Por otro lado podríamos mencionar que si la cogestión fuese contemplada por la legislación mexicana, a primera luz, se tendría el caso de observar el --- principio fundamental de toda empresa y que es la lealtad recíproca entre trabajadores y patrones. La Ley Federal del Trabajo observa este - principio en su artículo 31:

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo - expresamente pactado y a las consecuencias que sean con - formes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la - equidad (129).

Asimismo, el artículo 47, fracción II y el artículo 51, fracción -- II, mencionan que la probidad y honradez deben privar en las relaciones de trabajo y por su parte el Artículo 134, fracción IV menciona que el - trabajo se debe desempeñar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (130). Estos preceptos laborales, obligan al mutuo respeto que debe

128 Cfr. *ibid.*, p. 109.

129 Art. 31 de la L. F. T.; p. 39.

130 Cfr. *ibid.*, Art. 47 fracc. II., p. 46; Art. 51 Fracc. II., p. 50; Art. -

134 Fracc. IV., p. 86.

existir en el trabajo mismo, haciendo que las relaciones de trabajo además de ejecutarse con honestidad se lleven de acuerdo a la moral y a la ética que debe reinar en los hombres.

4.- Hay que considerar la responsabilidad de los organismos representativos por los actos que realizan, y, por otro lado, la influencia que estos actos pueden tener sobre la responsabilidad del empleador (131).

El autor considera que la doctrina del riesgo representa un grave problema porque se tendría que delinear el alcance de la responsabilidad respecto de los actos ilícitos que se cometen. Si el consejo de empresa comete alguna falta se debería de responsabilizar, pero en el caso de los trabajadores que integran el consejo sólo se les haría responsables en forma individual y hasta cierto punto (132). Los trabajadores no serían responsables de las faltas que cometieran sus representantes en el consejo y viceversa, luego entonces, en realidad toda la responsabilidad corre a cargo de los empleadores que tienen la dirección de la empresa y el riesgo que se corre por pérdidas lo asumen los socios, puesto que su vocación a las ganancias y a las pérdidas así lo estipula. Nuevamente podemos decir que una solución a este problema sería el tratar que el consejo adquiriera acciones para que además de responsabilizarse más, tuviera que asumir las pérdidas. Esta situación tiene

131 E. KROTOSCHIN: op. cit., p. 110.

132 Cfr. ibid., p. 111.

su lógica, toda vez que los trabajadores nada tienen que perder, pero -- si fuesen propietarios de acciones de la empresa, obviamente tendrían -- algo que perder.

Independientemente de los problemas que lleve consigo la Cogestión, consideramos necesario que nuestros estatutos laborales la contemplen. Ya durante el sexenio del presidente Echeverría hubo tentativas -- de implantar esta figura jurídica, pero por razones que todavía desconocemos, nunca se llevó a cabo (133).

La nota más importante de la cogestión, es que permite la colaboración en grupo del capital y el trabajo, equilibrando responsabilidades y creando un medio ambiente propicio eliminando de ésta forma cualquier divergencia entre ambos intereses. Para que la cogestión pueda desarrollarse en todos sus ámbitos, es menester antes que nada dar capacitación a todo el personal, incluyendo a los órganos directores con el -- propósito de que se entienda con claridad los fines de esta figura jurídica. La madurez preseguida por ambos intereses dependerá, en una -- opinión personal, de un factor determinante como lo es la educación.

El éxito de las buenas relaciones entre trabajadores y patrones -- requiera definitivamente de su apego a los valores morales y buenas --

133 Cfr. NESTOR DE BUEN L. : El Derecho del Trabajo T.I.; 5a. ed., -- Porrúa, México, 1984. p. 58.

costumbres que al parecer a nadie le interesa. Insistimos, si ya hubo intentos por implantar esta figura en nuestra legislación laboral y fallaron, se tiene que volver a intentar, de otra forma nunca sabremos si tiene éxito o no la co-gestión en mediar el conflicto de los factores de la producción. Esto sólo se obtendrá con constancia, responsabilidad, honradez y la unión de todos.

CONCLUSIONES

1.- Los factores de la producción según la definición clásica - - que la Economía da son: tierra, el capital y el trabajo. El elemento - - tierra se constituye por todos los recursos naturales. El trabajo se -- compone por el esfuerzo humano, tanto físico como mental. El capital se constituye por la acumulación de la riqueza o puede estar representada por otros elementos como las fábricas, plantas, máquinas o dinero.

2.- El Derecho del Trabajo considera fundamentalmente como factores de la producción al capital y al trabajo. Por un lado representan - a los dueños de los medios de producción o capitalistas y por el otro -- lado encontramos a la clase trabajadora. Asimismo ambos intereses -- son los sujetos indispensables en las relaciones de trabajo.

3.- La evolución del Derecho del Trabajo empieza con la Revolución Industrial caracterizada principalmente por la introducción de la -- máquina y la transición del artesano apegado al modus vivendi del siste-- ma feudal, al trabajo fabril en las zonas industriales. En esta época - en la que grandes conglomerados de trabajadores considerados como -- "mercancía" eran explotados por estar sujetos a la ley de oferta y de-- manda, nace la legislación laboral que se considera de emergencia, ya - que el Estado toma parte para tutelar al trabajador que además de ser - el económicamente débil estaba sujeto a trabajos infrahumanos.

4.- Con la ideología marxista se introduce el término de capitalista y proletariado, contrastando aún más el aparente conflicto entre los factores de la producción. Cabe mencionar que la ideología marxista estuvo sujeta a un determinado momento histórico, haciendo que esta postura no sea válida para un sistema democrático actual en donde se impulsa al capital fundamentalmente, porque se permite la propiedad privada, como es el caso de México.

5.- Se puede comparar la vida medieval con aquella que vivieron los trabajadores en la Revolución Mexicana, ya que se dieron situaciones muy similares. Los hacendados y latifundistas cuya irresponsabilidad -- los condujo a explotar al trabajador, tuvo como consecuencia el estancamiento económico y el surgimiento de un levantamiento de armas masivo. Aunque el dictador Don Porfirio consiguió que el pueblo viviera pacíficamente fue a costa de explotar a los humildes que eran prácticamente la mayoría del país. Bajo estas circunstancias se crea el artículo 123 para proteger al trabajo siendo México el primero en estipular tan bella obra a nivel constitucional.

6.- El constituyente de 1917 con el objeto de brindarle mayor protección al trabajador, lo faculta para ejercer la huelga cuyo objetivo primordial es equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Consideramos que la -- suspensión de labores como consecuencia del ejercicio de huelga no bene

ficia ni a los trabajadores ni a los patrones, ya que se frena automáticamente el trabajo y la producción.

7.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones de los trabajadores y patrones en todo lo relacionado con el trabajo. Necesariamente las facultades del patrón se limitan por el daño que se hizo al trabajador, inclusive al grado de -- que la Ley Federal del Trabajo no menciona en forma expresa derechos -- en favor de los patrones. Esto es, los derechos de los patrones, se entienden derivados de la norma laboral en forma indirecta.

8.- El fin que debe perseguir el Derecho del Trabajo es la armonía y colaboración en conjunto de trabajadores y patrones, para el beneficio de la sociedad.

9.- La norma laboral no hace distinción alguna entre los trabajadores. Trabajadores son aquellas personas físicas que prestan un servicio a cambio de una remuneración por el trabajo prestado, ejecutándose en calidad de subordinación. Consideramos que sería más propio no -- utilizar términos como la subordinación o conflicto y más bien sustituírlos con palabras como colaboración o cooperación.

10.- El Derecho del Trabajo no es un derecho que proteja a una clase o clases, fue creado para regular las relaciones obrero-patronales. La legislación laboral es para todos y no para algunos, no es un instrumento o arma de lucha, sino que es un conjunto de normas jurídicas --

creado para beneficiar a la sociedad en lo concerniente al trabajo.

11.- Los hombres son iguales, porque tienen similares características biológicas y fisiológicas, pero son desiguales por el sexo, color de pie, modo de pensar, edad, constitución física, etc. Desde un punto de vista jurídico la igualdad se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, adquieran y contraigan derechos y obligaciones derivadas de una cierta y determinada situación en la que se encuentran. El Derecho del Trabajo, estipula la igualdad que todos tienen frente a la norma laboral.

12.- La familia es la institución social por excelencia. Es en este núcleo en donde el individuo aprenderá todo lo necesario para su desarrollo en la sociedad. La falta de educación del individuo lo deja en estado de ignorancia limitándolo en sus posibilidades de enfrentarse a la vida. Consideramos que un elemento decisivo que ocasiona el conflicto de los factores de la producción proviene de la falta de educación del individuo. Asimismo, el desarrollo de la personalidad del hombre será sana en tanto tenga interacción con grupos sociales en los que los valores morales estén bien cimentados, de lo contrario adoptará todo lo malo que pueda provenir de estos grupos. Los grupos se dividen en primarios, como el caso de la familia y en secundarios como lo es la iglesia, los amigos, las oficinas, la fábrica, etc.

13.- La Sociología del Trabajo es una ciencia que estudia al tra

bajador y todas las relaciones y grupos a los que pertenezca. La ayuda que aporta esta ciencia es de suma importancia, puesto que se pueden detectar los malestares que tenga el trabajador en el desempeño -- de sus labores. También sirve de orientación a las relaciones familia-- res y sociales, procurando que se desarrolle en un medio ambiente pro-- picio. La psicología industrial es benéfica, porque procura solucionar -- los problemas del trabajador en la industria, además de orientar a los -- órganos directores para la mejor comprensión de los problemas que -- puedan existir en la empresa y en las relaciones obrero-patronales.

14.- La participación de los trabajadores en la dirección de las -- empresas puede ser una posible solución a futuro del conflicto existente -- entre el capital y el trabajo. La figura jurídica que analiza esta situa--- ción es la cogestión, cuyo intento de introducirla en México se vió frus-- trada.

15.- La cogestión es la participación de los trabajadores en la -- gestión de las empresas en conjunción con los órganos directores. Se -- constituye fundamentalmente de los trabajadores y los asuntos que más -- le interesan son todos aquellos relacionados con el personal, con la sal-- vidad de que puede participar en las demás áreas administrativas si -- así se prevee en el contrato social. La importancia de esta figura se -- centra en el trabajo en conjunto de trabajadores y patronos. La legisla-- ción laboral mexicana puede contemplar en un futuro la cogestión, siem

pre y cuando se cambie la forma de pensar de todos aquellos que insistan en contraponer al capital y al trabajo, pero para que este suceso se lleve a cabo se tendrfa que educar en todos sus aspectos a trabajadores, patrones y en sfa toda la poblaci3n, asunto que consideramos, todavfa esta muy lejos por alcanzar de la realidad en que vivimos.

16.- Comprendiendo el devenir hist3rico-evolutivo del ser humano, asf como el entorno en el cual se desarrolla, podrfaamos entender a las "verdades" de hoy como las "mentiras" del mañana y en consecuencia -- lo que es adecuado en el presente para el bienestar del ser humano, puede ser que no lo sea el dfa de mañana. Que aquello que ha resultado -- muy adecuado ante problemas polftico, econ3mico y sociales, suscitados -- "allf" y "entonces", no son aplicables en el presente.

Dicho lo anterior, existe la necesidad imperante de recibir continuamente el espfritu de las leyes, ya que estas constituyen la estructura fundamental en que se basan los lfmites del ser humano para su -- desarrollo en sociedad. De esta forma se podrán respetar los derechos de terceros con el prop3sito de convivir en armonfa y en donde la "colaboraci3n" y no el "conflicto" sean las metas por alcanzar.

17.- En suma, consideramos incorrecta la postura adoptada al -- hablar de un "aparente" conflicto entre el capital y el trabajo. Ambos -- elementos se deben entender y estudiar de acuerdo a la postura unitaria

y no desde un punto de vista dualista como se ha venido haciendo.

LISTA DE SIGLAS DE ORDENAMIENTOS LEGALES UTILIZADOS

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LFT: Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION CONSULTADA:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 68a. ed., Porrúa, México, 1986. (126 páginas).

Ley Federal del Trabajo de 1970; 53a. ed., Porrúa, México, 1985. (885 páginas).

PUBLICACIONES PERIODICAS CONSULTADAS:

Revista Médica; Secretaría de Marina, México, Vol. IX, No. 32, Ene.-Feb.- Mar., 1963 (102 páginas).

Revista Mexicana del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social México, T.IV., No. 3, Jul.-Sept.- 1974 (244 páginas).

OBRAS CONSULTADAS:

ANTOKOLETZ, DANIEL: Derecho del Trabajo y Previsión Social; T.I., 2a. ed., Guillermo Kraft, Buenos Aires, 1953 (601 páginas).

BUEN L., NESTOR DE: Derecho del Trabajo; T.I., 5a. ed., Porrúa, México, 1984 (619 páginas).

BURGOA, IGNACIO: Las Garantías Individuales; 16a. ed., Porrúa, México, 1982 (734 páginas).

CABANELLAS, GUILLERMO: Introducción al Derecho Laboral; Vol. I., Omeba, Buenos Aires, 1960 (630 páginas).

CALDERA, RAFAEL: Derecho del Trabajo; T.I., 2a. ed., El Ateneo, -- Argentina, 1960 (611 páginas).

CASTORENA J., JESUS: Tratado de Derecho Obrero; 1a. ed., Jaria, -- México, s.f. (895 páginas).

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica; 1a. ed., Jus, México, 1972 (576 páginas).

- CHINOY, ELY: La Sociedad una Introducción a la Sociología; (trad. del inglés de Francisco López Cámara); 7a. reimpr. de la 1a. ed., --- F.C.E., México, 1976 (423 páginas).
- CORDOVA, ARNALDO: La Ideología de la Revolución Mexicana (La Formación del Nuevo Régimen); 2a. ed., Era, México 1973 (502 páginas).
- CUEVA, MARIO DE LA: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; T. I., - 9a. ed., Porrúa, México, 1984 (719 páginas).
- EL COLEGIO DE MEXICO: Historia General de México; T.I., 3a. ed., - El Colegio de México, México, 1981 (734 páginas).
- FERRARI, FRANCISCO DE: Derecho del Trabajo; Vol. I., 2a. ed., Depalma, Buenos Aires, 1968 (436 páginas).
- FRIEDMANN, GEORGES: Tratado de Sociología del Trabajo; (trad del inglés de Julieta Campos) T.I., 2a. reimpr., Fondo de Cultura Económica, México, 1978 (466 páginas).
- FUSFELD, DANIEL R. : La Epoca del Economista; (trad. del inglés por Eduardo L. Suárez), 2a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, - 1978 (369 páginas).
- GOMEZ GRANILLO, MOISES: Breve Historia de las Doctrinas Económicas; 7a. ed. Esfinge, 1977 (338 páginas).
- KROTOSCHIN, ERNESTO:
Instituciones del Derecho del Trabajo; 2a. ed. Depalma, Buenos Aires, 1968 (759 páginas).
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo; T.II., 3a. ed. Depalma, -- Buenos Aires, 1979 (349 páginas).
- MANTILLA MOLINA, ROBERTO: Derecho Mercantil; 18a. ed., Porrúa, - México, 1979 (486 páginas).
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO: Derecho de Trabajo; T.II., 1a. ed., Porrúa, México, 1983 (450 páginas).
- LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA: Edición Facsimile, Editada por el CEN del PRI., México, 1982 (387 páginas).

- PEREZ BOTIJA, EUGENIO: Curso de Derecho del Trabajo; 6a. ed., Tecnos, Madrid, 1960 (608 páginas).
- PEREZ PATON, ROBERTO: Derecho Social y Legislación del Trabajo; 2a. ed., Arayú, Buenos Aires, 1954 (960 páginas).
- POZZO, JUAN D.: Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo; T.I., Edlar, Buenos Aires, 1962 (516 páginas).
- RECASENS SICHES LUIS:
Sociología; reimpr. de la 3a. ed., Porrúa, México, 1982 (682 páginas).
Tratado General de Filosofía del Derecho; 4a. ed., Porrúa, México, 1960 (717 páginas).
- REED, JOHN: México Insurgente; (trad, tomada de la edición cubana de E.V.); 2a. ed., Ariel, (Barcelona) España, 1971 (255 páginas).
- ROUAIX, PASTOR: Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917; 1a. ed., Comisión Nacional Editorial del CEN., --- México, 1984 (305 páginas).
- SAMUELSON A., PAUL: Curso de Economía Moderna; (trad. del inglés - José Luis Sam Pedro); 2a. reimpr. de la 17a. ed., Aguilar, Madrid, 1976 (100 páginas).
- SERRA ROJAS, ANDRES: Derecho Económico; 1a. ed., Porrúa, México, 1981 (462 páginas).
- TENA RAMIREZ, FELIPE: Derecho Constitucional Mexicano; 17a. ed., - Porrúa, 1980 (631 páginas).
- URBINA TRUEBA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo; 1a. ed., Porrúa, México, 1970 (510 páginas).
- VASCONCELOS, JOSE: Breve Historia de México; T.II., 1a. ed., Fernández, México, 1967 (335 páginas).
- ZAMORA, FRANCISCO: Tratado de Teoría Económica; 19a. ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1984 (693 páginas).