



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA CO-GESTION
DE LOS TRABAJADORES
OLVIDADA
EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
DAVID VALENZUELA LINARES

MEXICO
1 9 7 1



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

A MI MADRE

Con cariño y agradecimiento perenes.

A MI PADRE

Con todo respeto.

A TODOS MIS FAMILIARES

Con estimación

IN MEMORIAM

A mi extinto abuelo, el General Brigadier Rafaél Valenzuela, revolucionario íntegro de la etapa armada (1910-1915), que abrazara la causa con tanto ahínco, que se lanzó sin titubeos con familiares y hacienda al servicio de la Revolución, por la que ofrendó dignamente su vida, pensando sin duda que con su ejemplo, combatiendo las iniquidades e injusticias de esos tiempos contribuía a la formación de una Patria Justiciera para todos los mexicanos.

A MIS AMIGOS

Leal y cordialmente.

AL SR. LIC. LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, por su inquebrantable propósito de inaugurar una Nueva Etapa de Independencia Económica con Justicia Social en el Proceso Histórico de México; profundos pensamientos de este gran Estadista que hace de la voluntad popular su propia Filosofía, me han inspirado en la búsqueda de fórmulas generales que hagan participar a los trabajadores tanto de la transformación de nuestro país, como del bienestar y beneficio del progreso; en efecto, nuestro Presidente precisó dicha etapa y declaró en el primer momento solemne que: "Actuaremos por mandato de la Soberanía Nacional e iremos tan lejos como el pueblo quiera... Quenes pregonan que primero debemos crecer y luego repartir, se equivocan o mienten",

AL SR. LIC. LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, por su inquebrantable propósito de Inaugurar una Nueva Etapa de Independencia Económica con Justicia Social en el Proceso Histórico de México; profundos pensamientos de este gran Estadista que hace de la voluntad popular su propia Filosofía, me han inspirado en la búsqueda de fórmulas generales que hagan participar a los trabajadores tanto de la transformación de nuestro país, como del bienestar y beneficio del progreso; en efecto, nuestro Presidente precisó dicha etapa y declaró en el primer momento solemne que: "Actuaremos por mandato de la Soberanía Nacional e iremos tan lejos como el pueblo quiera... Quenes pregonan que primero debemos crecer y luego repartir, se equivocan o mienten",

AL LIC. HUGO CERVANTES DEL RIO

Secretario General de la Presidencia, con admiración y agradecimiento por su fecunda labor como maestro catedrático de Derecho Constitucional, que supo iluminar nuestro espíritu con sus espléndidos razonamientos, cual presea intelectual; luego, en el campo político-administrativo ha sido paradigma de probidad, eficacia y constancia revolucionaria.

AL LIC. Y MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA

**Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la U.N.A.M., con reconocimiento a
su labor y méritos de valimento.**

AL LIC. Y MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA

**Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la U.N.A.M., con reconocimiento a
su labor y méritos de valimiento.**

AL SR. LIC. ENRIQUE ABREGÓ ORTEGA

Con estimación y respeto al inolvidable maestro cuyas cualidades relevantes lo caracterizan como hombre sensato y leal amigo.

AL LIC. FERNANDO OJESTO MARTINEZ

Director de la Facultad de Derecho y del Seminario de Derecho Mercantil y Bancario, con agradecimiento y respeto por sus profundas enseñanzas como maestro de Introducción al Estudio del Derecho, y de Derecho Mercantil; por su prestancia y esmero al tratar de resolver los ingentes problemas de nuestra gloriosa Facultad.

AL PARTIDO DEMOCRATICO DE JURISPRUDENCIA

Cuya consistencia de principios y seleccionado de sus componentes, lo sitúan como uno de los partidos jóvenes de representación Universitaria con mayor proyección nacional; sitial al que ha hecho mérito porque lejos de crear problemas ayuda a resolverlos ministrando fórmulas congruentes, comisiones y brigadas de colaboración, escritos, conferencias y diálogos directos con el alumnado, autoridades, obreros y campesinos, con quienes en distintas esferas mantiene contacto permanente.

ÁL LIC. Y MAESTRO

JOEL CHIRINO CASTILLO

Con gratitud y reconocimiento por su diligencia para impartir su cátedra de Derecho Civil, conforme a los cánones del rigor científico, y su especial facilidad de intercomunicación con sus alumnos, todo lo cual, lo distingue como uno de los pocos maestros prestigiados dentro del plan renovador de la enseñanza universitaria.

A LA LIC. Y MAESTRA PATRICIA KURTZAYN

**Directora de la Cárcel de Mujeres del D.F., con todo
agradecimiento por su estímulo y valiosas orientaciones
recibidas con motivo de mi tesis.**

AL LIC. Y MAESTRO IGNACIO OLVERA QUINTERO

Presidente de la Junta Especial Núm. 4, de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, con todo agradecimiento y respeto, por su valiosa dirección y finas atenciones recibidas con motivo de la realización de esta tesis.

LA CO-GESTION DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS OLVIDADA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I

- 1.— Concepto de Derecho Social del Trabajo.
- 2.— La Relación de Trabajo.
- 3.— Su contenido económico-jurídico.
- 4.— El Contrato de Trabajo.
- 5.— El Contrato Individual, el Contrato Colectivo y el Contrato Ley.

CAPITULO II

- 1.— El Trabajo Organizado y el Sindicato.
- 2.— Sus antecedentes Históricos.
- 3.— La Trayectoria Social del Art. 123 Constitucional.
- 4.— El equilibrio y armonización de los factores de la producción a través de la Co-gestión en la Dirección Empresarial.

CAPITULO III

- 1.— Antecedentes Histórico-Sociológicos del Derecho de Co-gestión.
- 2.— Cuestiones técnico-científicas fundamentales en nuestra Institución.
- 3.— Formas de Participación obrero-patronal en la dirección de la empresa.
- 4.— Legislación y práctica sobre la Co-gestión en diversos países.

CAPITULO IV

- 1.— Clasificación Doctrinaria de los Derechos de Participación en la empresa o establecimiento.
- 2.— La Intervención Estatal en la Planificación de la Producción, Distribución y Consumo de los bienes producidos.
- 3.— Justo y equitativo reparto de utilidades a través de la Co-gestión.
- 4.— Reforma del Art. 123 Constitucional bajo el aspecto de la Co-gestión.
- 5.— Conclusiones de la presente tesis.

PROLOGO

No podíamos pasar desapercibido un tema tan trascendental en el campo de las relaciones obrero-patronales como el de la Co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, mantener ajenos y sin representación en la organización y administración de las empresas a una de las partes interesadas en su funcionamiento y desarrollo, es desconocer la naturaleza socio-económica de esas unidades de producción y distribución de satisfactores.

No se puede negar la conjugación de los dos factores humanos de la producción como presupuesto de esa actividad social; pero negar la participación de uno de ellos en cuestiones vitales para el funcionamiento perfecto de esa actividad es descomponer la esencia de la producción y obrar injustificadamente sin ningún otro motivo que obtener el vil sometimiento del factor humano trabajo al factor inhumano capital como un resabio del pasado en que se consideraba al trabajador como un simple instrumento al servicio de la empresa.

Todo lo cual repugna con el concepto moderno de la Empresa y con la naturaleza de la producción.

En esta obra no decimos novedades ni pretendemos encontrar la panacea a toda la problemática de la justicia, pero si buscamos el equilibrio en el campo más controvertido mediante fórmulas que expresen el sentido de lo justo.

Nos ha animado el afán patriótico de ver a un México unido y pujante en el trabajo y en el reparto de los frutos alcan-

zados, porque sólo así podremos iniciar con éxito la Nueva Etapa de la Revolución de Independencia económica con justicia social.

Pese a la firmeza de la expresión y argumentación utilizadas en nuestra exposición, no nos mueven prejuicios anárquicos de destrucción, sino principios de formación constructiva cimentados en la razón; de esta suerte, afrontamos la lucha de coexistencia pacífica con justicia social, mediante la aplicación irrestricta de un nuevo derecho dinámico que siga el curso evolutivo de la sociedad.

No venimos negando el derecho legítimo de los patrones en la administración de la empresa, derecho que por lo demás siempre han disfrutado en abundancia, venimos afirmando el derecho que tienen los trabajadores, el derecho de Cogestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, derecho que injustamente se les sigue negando.

Sostenemos nuestros puntos de vista sin alardes ni pruritos de científicos del derecho, pero sí con abierta convicción revolucionaria, sabedores de que quienes han contribuido más al auge del derecho patrio laboral no han sido tanto los doctos del derecho sino los obreros; por eso planteamos la necesidad del derecho sino los propios obreros o sus representantes; por eso planteamos la necesidad de un movimiento de depuración nacional de la representación obrera, que dé al traste con tantos líderes falsos y la representación charrera de la mayor parte de los sindicatos mexicanos.

Esperamos que las autoridades, sectores, organismos y grupos responsables del país sepan apreciar esta tesis como un esfuerzo tendiente a alcanzar uno de los objetivos de la justicia social, que sin lugar a dudas redundará en el progreso y bienestar de la Nación Mexicana, mediante la reglamentación de equidad en el proceso productivo, distributivo y consuntivo; manifestandose en orden a la producción, no un antagonismo de clases, sino una conjugación social mediante la participación efectiva en las funciones y los frutos, formandose la trinidad or-

gánica de la producción del productor, consumidor y administrador.

Todo esto, en virtud de que el problema primordial de nuestros tiempos no es la producción de riqueza en sí sino la justa distribución de la misma.

Asímismo, sostenemos nuestros asertos con fundamentos sociológicos, jurídicos, económicos y éticos, desarrollados a través del capitulado que informa nuestro trabajo; no dudamos que afloren algunos errores, los cuales absorvo en absoluto, correspondiendo el mérito de haberlo, a mis preceptores y a la propia Universidad, que de esta manera corresponde con estudios y servicios a la sociedad o pueblo que la sustentan tan generosamente.

C A P I T U L O I

- 1.— Concepto de Derecho Social del Trabajo.
- 2.— La Relación de Trabajo.
- 3.— Su contenido económico-jurídico.
- 4.— El Contrato de Trabajo.
- 5.— El Contrato Individual, el Contrato Colectivo y el Contrato Ley.

1.— Resulta muy compleja y ardua la pretensión de lograr una definición precisa de lo que es la Dicipina Jurídica objeto de nuestro estudio, sobre todo en los actuales estadios de su evolución y su constante proyección hacia el futuro.

En efecto, el Derecho Social del Trabajo, ha venido evolucionando de forma y contenido en lo que va de su agitada y fecunda existencia, por lo que debemos seguir su desarrollo a través de sus manifestaciones históricas y posteriormente ensayar nuestra definición.

Desde luego, como Derecho Social es verdaderamente nuevo, dijéramos que esta en su plena pubertad, pues nació después de la revolución industrial, o sea en el siglo XIX, bajo el reconocimiento paternal de la Doctrina Socialista.

Sin embargo, ya existía desde antaño, un Derecho de Trabajo registrado por el Derecho Privado que le ministró una vida disoluta bajo la égida de los principios liberales delos siglos XVII y XVIII, tales como el de "laisser faire, laisser passer" dejar hacer, dejar pasar-, y de una política abstencionista del Estado, cuya única preocupación era garantizar el libre juego del liberalismo económico de la burguesía; llegandose a considerar la prestación de servicios como un simple arrendamiento reglamentado en el Código Civil.

Podemos advertir que en esta etapa individualista de las relaciones del trabajo, fincado en el Derecho Privado más que existir un verdadero Derecho de Trabajo, reinó un derecho absoluto del patrón sobre la empresa y sobre el trabajador con la connivencia de un Estado Gendarme.

En el siglo XIX, el Derecho del Trabajador entra bajo la fécula del Derecho Público y se prepara para enfrentarse a la Doctrina individualista que consideraba el Derecho como la norma reguladora de las voluntades particulares, sustentando su Doctrina diametralmente opuesta, con sus normas de derecho imperativo cuya vigencia incondicionada se impone a la voluntad de trabajadores y patronos.

Aquí se sostiene que la Legislación del Trabajo no queda comprendida en un tratado de Derecho Civil, citándose que el "carácter actual de la leiglación del trabajo. La legislación del

trabajo no puede ser expuesta hoy día en un tratado de derecho Civil. Ha conquistado su autonomía (ver a P. Durand: *Le particularisme du Droit du Travail, Droit Social*, 1945, Pag 248).

Este derecho ya no forma parte del derecho privado. La intervención constante del Estado para la protección de los trabajadores y la organización económica lo inclina hacia el Derecho Público" (1).

Inmediatamente después surge la Doctrina Ecléctica afirmando que el Derecho del Trabajo participa tanto del Derecho Público como del Privado. Según Sinzheimer, "El Derecho del Trabajo es un Derecho Unitario y comprende normas de Derecho Público y Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligados, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone al Derecho Privado y a la inversa. Subrayando como ejemplo, que las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de Derecho Privado, pero suponen o son completadas por el Derecho Público, cuando se trata de la garantía del Salario y lo referente a la Seguridad Social" (2).

A fines del siglo XVIII y principios del XIX, surgen las Posturas Socialistas con el epíteto de "Utópicas" o "Científicas", según los sentimientos píos de unos, o la posición combativa de los otros, en cuanto al desarrollo de las relaciones del Capital y del Trabajo, en el proceso social de la producción y la transformación de la organización política de la humanidad en un mundo Socialista.

Haremos a un lado a las corrientes utópicas porque nada en firme construyeron para dedicarnos al estudio de las ideas del Socialismo Científico-Radical tal y como lo plantean sus mejores exponentes: El Socialismo Científico-Radical parte de un análisis de la sociedad fundado en el Materialismo Histórico; considerando que los factores económicos son determinantes en la Historia; igualmente se considera que: "Las relaciones de producción se han movido a través de la historia dentro del marco de la propiedad privada, institución cuya característica

(1) — Paul Durand citado por Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo* PP. 213-4-5, del T. I. de la 4ª Ed. México 1960.

(2) — *Ibidem* P. 217.

consiste en colocar los elementos de la producción bajo el dominio de unos cuantos, excluyendo de su uso y goce a las mayorías; esta institución ha dado nacimiento a una situación de desigualdad que obliga a los más a ponerse al servicio de los propietarios y los transforma en esclavos, siervos y proletarios. La desigualdad produce a su vez, un estado de lucha constante entre los diferentes grupos, clases sociales, y de ahí que la ley fundamental de la historia sea la lucha que es irreductible mientras subsista la propiedad privada, pues dentro de esta institución persiste de manera fatal, la desigualdad". (3).

De ahí que se lance contra ella para aniquilarla proponiendo en su lugar el sistema de propiedad Social de la tierra, de las fábricas y de los instrumentos y medios de producción que se convierten en patrimonio de todo el pueblo.

El reparto del producto del trabajo lo hacen siguiendo la fórmula —a cada uno según sus necesidades—.

Es menester hacer mención a la teoría Marxista de la Plusvalía, que se refiere al valor de uso y al valor de cambio que contienen todas las mercancías, inclusive el trabajo. Nos indica el célebre autor de "El Capital", que el Capitalista incipiente compra en el mercado, cuanto precisa para la realización del trabajo, o sea, fuerza de trabajo y medios de producción; y afirma en la parte conducente lo siguiente:

"El Valor del Producto.— El producto, del que es dueño el capitalista, es un valor de uso. Pero, generalmente, el capitalista no fabrica por amor el objeto fabricado. Ya sabemos que el valor de uso, el objeto útil, solo desempeña en la producción mercantil el papel de portavalor; lo esencial para el capitalista es fabricar un objeto útil de valor cambiante, una mercancía. Quiere además, el capitalista, que el valor de la mercancía exceda al valor de las mercancías invertidas en producirla, es decir, el valor de los medios de producción y de la fuerza de trabajo en cuya compra empleó su dinero. Quiere producir, no solo una cosa útil, sino un valor que represente para él una plusvalía.

De igual manera que la mercancía es justamente valor de

(3) — *Marx de la Nueva*. Op. Cit. PP. 72 y 73,

uso y valor de cambio, su producción debe ser a la vez formación de valor de uso y de valor.

Examinemos ahora la producción desde el punto de vista del valor. Ya sabemos que el valor de una mercancía se fija por la cantidad de trabajo que contiene, por el tiempo socialmente necesario para su producción. Hemos pues, de calcular el trabajo contenido en el producto que ha hecho fabricar el capitalista. Analicemos por ejemplo, 5 kilogramos de hilados. Para producir esta cantidad de hilados, es indispensable una primera materia: 5 kilogramos de algodón, por ejemplo, comprados en el mercado en su valor, que es de 13 pesos; apreciemos en 3 pesos el desgaste de los instrumentos empleados en la fabricación. Ahora bien, si una masa de oro de 16 pesos, que es el total de las cifras enunciadas, representa el producto de 24 horas de trabajo se deduce que, siendo la jornada de trabajo de 12 horas, hay ya contenidas en los hilados dos jornadas de trabajo. El valor que el algodón y el desgaste de las brocas dan a los hilados es de 16 pesos, según hemos dicho. Falta averiguar ahora el valor que el trabajo del hiladero aumenta al producto fabricado.

En este concepto, la primera materia lleva consigo ya cierta cantidad de trabajo, únicamente considerado como gasto de fuerza humana en general. Cierto es que tal absorción de trabajo transforma la primera materia en hilados, empleándose la fuerza del obrero en la forma particular del trabajo de hilatura; pero el producto en hilados, sólo sirve de momento para enunciar la cantidad de trabajo absorbido por el algodón. De modo que 5 kilogramos de hilados representarán seis horas de trabajo, si para hilar 833 gramos se emplea una hora.

Si al realizarse la venta de la fuerza de trabajo se ha sobreentendido que su valor diario era de 4 pesos, cifra equivalente a seis horas de trabajo, por consiguiente tendremos que habría de trabajarse seis horas para producir lo necesario al sustento diario del obrero. El fabricante de hilados, por su parte, se hallará con que en seis horas, media jornada de trabajo, ha transformado los 5 kilogramos de algodón en 5 kilogramos de hilados, y como dicho tiempo de trabajo equivale a una cantidad en

oro, 4 pesos, ha añadido al algodón un valor de 4 pesos.

Con estos datos, fijemos el valor total del producto. Los 5 kilogramos de hilados contienen dos jornadas y media de trabajo; el algodón y el desgaste de herramientas representan dos y la operación de hilar media jornada. La misma cantidad de trabajo existe en una masa de oro de 20 pesos. El precio 20 pesos indica, pues, el valor exacto de 5 kilogramos de hilados y el de 4 pesos indica el de un kilo.

En resumen, el valor del capital adelantado es igual al valor del producto; luego el capital no ha procreado, no ha engendrado plusvalía, y por lo tanto, el dinero no se ha transformado en capital. El precio de 5 kilogramos de hilados es de 20 pesos y 20 pesos se han invertido en la compra de los elementos constitutivos del producto, o sea, 13 pesos para 5 kilogramos de algodón, 3 pesos para desgaste durante seis horas y 4 pesos por la fuerza de trabajo.

Diferencia entre el valor de la fuerza de trabajo y el valor que puede crear. Examinemos detenidamente esta cuestión. La fuerza de trabajo importa 4 pesos, valor de las subsistencias necesarias para el sustento diario de esta fuerza. El obrero produce un valor equivalente en media jornada de trabajo, sin perjuicio de trabajar una jornada entera y producir más. Así pues el valor que la fuerza de trabajo posee y el que puede crear difieren en magnitud. En su venta, la fuerza de trabajo realiza su valor determinado por los gastos del diario sostén; en su uso, puede producir en un día mas valor del que ha costado y esta diferencia la ha tenido muy en cuenta el capitalista al comprar la fuerza de trabajo.

Solución del problema de la conversión del dinero en capital. El capitalista adquiere cada mercancía en su justo valor (algodón, herramientas, fuerza de trabajo), y después consume su valor de eso. Como el consumo de la fuerza de trabajo es al mismo tiempo producción de mercancías, ofrece un producto de 10 kilos de hilados que vale 40 pesos. El capitalista, que salió del mercado después de hacer sus compras, vuelve a él como vendedor. Vende los hilados a 4 pesos el kilo, ni un céntimo más de su valor, y sin embargo, saca de la circulación : 4 pesos

más de lo que había lanzado a aquella. Tal transformación de su dinero en capital tiene lugar dentro y fuera del campo de la circulación, desempeñando ésta el papel de intermediaria. La fuerza de trabajo se vende en el mercado para ser explotada fuera del mercado, en el dominio de la producción, donde origina la plusvalía.

No es otra cosa, pues, la producción de plusvalía que la producción del valor llevada más allá de cierto límite. Cuando la acción del trabajo dura solo hasta que el valor de la fuerza de trabajo pagada por el capital es reemplazada por un valor equivalente, hay simple producción de valor, pero cuando pasa de este límite, la producción de plusvalía existe". (4).

Como se ve de la exposición anterior nuestro autor consideró el valor de uso y el valor de cambio que contienen todas las mercancías, el valor de uso es el que tiene como satisfactor de la necesidad al llegar al consumidor, y el valor de cambio consiste en la cantidad de trabajo social incorporado a las mercancías; asimismo puso de manifiesto que la fuerza de trabajo se vende en una cantidad inferior al valor que puede producir en una jornada de donde resultaba que la mercancía aumentaba su valor en la producción mediante el trabajo incorporado a ella, creándose así la "plusvalía" que no es sino un cierto número de horas de trabajo que el empresario se apropia despojando al obrero.

Firmes en su posición intransigente los dirigentes de este sistema lanzan un exhorto a los proletarios de todo el mundo para que tomen el poder y establezcan su sistema, a través del Manifiesto Comunista, que en una de sus notas dice:

"Tiembren si quieren las clases gobernantes, ante la perspectiva de una revolución comunista. Los proletarios, con ella, no tienen nada que perder, como no sean sus cadenas. Tienen en cambio, un mundo entero que ganar"... ¡Proletarios de todos los países uníos!

Ante la disyuntiva de caer en los extremos que presagian estas posturas antípodas llámense -Capitalismo o Comunismo- surge a manera de postura intermedia la del Intervencionismo

(4) .— Carlos Marx.— El Capital PP. 57, 58, 59 y 60. Ed. TOR-S.R.L. Buenos Aires.

Social de Estado, que se ve obligado a regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo y de toda la vida social de la comunidad, asumiendo una actitud tutelar para proteger a los más débiles, evitando la explotación del hombre por el hombre, dotándolo de una legislación que le garantice los medios y beneficios para compensarlo de su inferioridad económica frente al patrón y que le sirva igualmente de instrumento contra las arbitrariedades del poder, es decir, que trata de evitar también la explotación del hombre por el Estado.

Una vez presentado el panorama Histórico-Doctrinal por donde ha transitado el Derecho del Trabajo para llegar al punto culminante de su actual síntesis dinámica con proyección hacia el futuro, comprendiéndolo como Derecho Social del Trabajo, que si bien se refiere a los sujetos de la relación laboral, lo hace sin perder de vista que éstos son partes integrantes de lo social y que es la sociedad la que le impone sus fines y objetivos, universalizándolo con la idea de la total seguridad social en aspiración a la justicia.

A este respecto, el gran jurista Gustavo Radbruch, señalaba que: "El derecho del trabajo, en el presente, y el derecho de la seguridad social, en el futuro, no son ni serán un derecho para regular relaciones, ni para equilibrar prestaciones, sino que son el estatuto que la sociedad impone a los hombres para asegurar las existencias individuales y para suprimir, definitivamente, la esclavitud. Así entendido, el derecho del trabajo no puede ser derecho privado, puede no ser derecho público, sino que puede ser un derecho social". (5).

Radbruch apunta como características principales del Derecho Social las siguientes:

- 1.— El Derecho Social conoce de personas, y a los patronos y trabajadores;
- 2.— Dicta medidas de protección contra la impotencia social;
- 3.— El Derecho Social se inspira en la nivelación de desigualdades;

(5) .— Gustavo Radbruch citado por Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo* P. 225 del T. I. de la 4ª Ed. México 1960.

4.— Se infunde, así a los derechos subjetivos un contenido social de deber, y no un contenido puramente ético, sino cada vez más marcadamente jurídico". (6).

En México, desde los prolegómenos de nuestra Legislación Obrera, en la Constituyente, encontramos ya los primeros rasgos distintivos del Derecho Social, en las deliberaciones del Congreso, cuya parte conducente enseguida transcribiremos:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública" (7).

Podemos pues definir al Derecho Social del Trabajo de acuerdo con nuestro leal saber y entender como el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones de interdependencia social de los patronos y trabajadores en el funcionamiento del trabajo y de sus consecuentes garantías sociales, así como de las instituciones y organismos que intervienen en dichas relaciones, persiguiendo un fin transpersonalista de inmanencia social.

De todo lo expuesto, se desprende que nuestro Derecho concibe al hombre en su esencia prístina como el zoón politikón de que nos hablara el filósofo Aristóteles, amén de que no considera a la propiedad como el derecho perpetuo y absoluto con que lo comprendía el Derecho Romano bajo la fórmula del Jus utendi, fruendi y abutendi; sino como algo que por formación o por destino, pertenece en cierta manera a la colectividad y considera que tiene una función social.

(6) — Revista Mexicana del Trabajo 5ª Epoca N° 11, 12, T. II, P. 67, 1955.

(7) — Diario de los Debates del Congreso Constituyente, T. I, PP. 739 y 740.

4.— Se infunde, así a los derechos subjetivos un contenido social de deber, y no un contenido puramente ético, sino cada vez más marcadamente jurídico". (6).

En México, desde los prolegómenos de nuestra Legislación Obrera, en la Constituyente, encontramos ya los primeros rasgos distintivos del Derecho Social, en las deliberaciones del Congreso, cuya parte conducente enseguida transcribiremos:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública" (7).

Podemos pues definir al Derecho Social del Trabajo de acuerdo con nuestro leal saber y entender como el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones de interdependencia social de los patronos y trabajadores en el funcionamiento del trabajo y de sus consecuentes garantías sociales, así como de las instituciones y organismos que intervienen en dichas relaciones, persiguiendo un fin transpersonalista de inmanencia social.

De todo lo expuesto, se desprende que nuestro Derecho concibe al hombre en su esencia prístina como el zoón politikón de que nos hablara el filósofo Aristóteles, amén de que no considera a la propiedad como el derecho perpetuo y absoluto con que lo comprendía el Derecho Romano bajo la fórmula del Jus utendi, fruendi y abutendi; sino como algo que por formación o por destino, pertenece en cierta manera a la colectividad y considera que tiene una función social.

(6) — Revista Mexicana del Trabajo 5ª Epoca Nº 11, 12, T. II, P. 67, 1955.

(7) — Diario de los Debates del Congreso Constituyente, T. I. PP. 739 y 740.

Social de Estado, que se ve obligado a regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo y de toda la vida social de la comunidad, asumiendo una actitud tutelar para proteger a los más débiles, evitando la explotación del hombre por el hombre, dotándolo de una legislación que le garantice los medios y beneficios para compensarlo de su inferioridad económica frente al patrón y que le sirva igualmente de instrumento contra las arbitrariedades del poder, es decir, que trata de evitar también la explotación del hombre por el Estado.

Una vez presentado el panorama Histórico-Doctrinal por donde ha transitado el Derecho del Trabajo para llegar al punto culminante de su actual síntesis dinámica con proyección hacia el futuro, comprendiéndolo como Derecho Social del Trabajo, que si bien se refiere a los sujetos de la relación laboral, lo hace sin perder de vista que éstos son partes integrantes de lo social y que es la sociedad la que le impone sus fines y objetivos, universalizándolo con la idea de la total seguridad social en aspiración a la justicia.

A este respecto, el gran jurista Gustavo Radbruch, señalaba que: "El derecho del trabajo, en el presente, y el derecho de la seguridad social, en el futuro, no son ni serán un derecho para regular relaciones, ni para equilibrar prestaciones, sino que son el estatuto que la sociedad impone a los hombres para asegurar las existencias individuales y para suprimir, definitivamente, la esclavitud. Así entendido, el derecho del trabajo no puede ser derecho privado, puede no ser derecho público, sino que puede ser un derecho social". (5).

Radbruch apunta como características principales del Derecho Social las siguientes:

- 1.— El Derecho Social conoce de personas, y a los patronos y trabajadores;
- 2.— Dicta medidas de protección contra la impotencia social;
- 3.— El Derecho Social se inspira en la nivelación de desigualdades;

(5) — Gustavo Radbruch citado por Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo* P. 225 del T. I. de la 4ª Ed. México 1960.

Una definición del Derecho Social sería y digna de mención es la que da el Lic. Francisco González Díaz Lombardo, como "una ordenación de la sociedad, en función de una relación de integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y los pueblos mediante la justicia social". (8).

Subrayando a "la relación de integración como típica, como la específica del Derecho Social, en donde se supone la vinculación de voluntades y esfuerzos, en función de una idea unificadora, como fin perseguido por el grupo dinámica, institucional y solidariamente vinculados, para obtener el mayor bienestar social".

Así con nuestras definiciones y explicaciones anteriores, alcanzamos el sentido mozo del Derecho Social del Trabajo en su afán de fortalecer la sistemática jurídico-social, en que se manifiesta el Derecho en función de la idea social que le pertenece para reglamentar toda actividad humana de producción y servicio, plasmando la armonía social en el marco de la justicia.

2.— La Relación de Trabajo.— En torno a la relación de trabajo aparecen los puntos de vista del Derecho Privado, del Derecho Público y del Derecho Social. Así tenemos que el vínculo jurídico que liga al prestador y al receptor del servicio se identifica como contrato de trabajo, o bien como una relación de trabajo.

Dentro del Derecho Privado predominan las ideas civilistas en donde las únicas fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato y por tanto, las obligaciones de trabajadores y patronos sólo podrían nacer de un contrato. El problema de los civilistas consistía en determinar si el contrato de trabajo era una forma de arrendamiento, de compra-venta, o de la sociedad o del mandato, algunos llegaron a afirmar que se trataba de un contrato innominado.

manos se clasificó al contrato de prestación de servicios per-
Teoría de Arrendamiento.— Desde la época de los Ro-

(8).— Vid. Revista del Instituto Técnico Administrativo, del Trabajo N° 14.- México 1961. P. 73.

sonales la "locatio conductio operarum" como un contrato de arrendamiento, el Código de Napoleón siguió esta posición denominándolo arrendamiento de servicios. Más la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos, y que debe ser devuelta al terminar el contrato, mientras que la fuerza de trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

En contra de esta teoría se sustentó la tesis patrimonial argumentando que: "en el arrendamiento, como en la compraventa la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor". (9).

Modernamente, autores como Carlos García Oviedo defieren la teoría del contrato de trabajo como un arrendamiento, así es cuando afirma que: "De todas estas tesis, las más aceptables a nuestro juicio, es la que preferentemente ve en el contrato de trabajo un contrato de arrendamiento de servicios. ¿Qué otra cosa si no hace el obrero que disponer a beneficio de otro de sus fuerzas de trabajo? Que no se diga que el trabajo no es susceptible de contrato porque no se puede desligar de la persona. La persona no podrá disponer contractualmente de los centros vitales de sus energías; pero ¿Porqué no de sus energías actuadas, encaminadas a producir para otros un resultado aprovechable? y en el siguiente párrafo concluye, "para nosotros, jurídicamente, el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicios. Sólo que las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial, que no tuvo el arrendamiento primitivo, y que, en cierto modo, mo-

(9) — Felipe Lotmar, Cit. por el Dr. Mario de la Cueva.- Op. Cit. P. 447, T. I.

difica su naturaleza". (10).

Ya vimos que de la nota esencial del arrendamiento no participa el contrato de trabajo, y de la misma observación que hace el maestro García Oviedo, resulta comprometida su postura, cuando reconoce que: -las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial... , y que en cierto modo, modifica su naturaleza-. Por lo que, al modificarse la naturaleza del arrendamiento, deja de ser tal.

Para otros autores, como Francisco Carnelutti, el contrato de trabajo no es sino el contrato de compra-venta, ya que considera a la energía humana como una cosa y como tal, susceptible de compra o venta. (11). En el mismo sentido Carlos Marx, al considerar la fuerza de trabajo como una mercancía con la cualidad especial de que al consumirse o emplearse crea valor para el que la compró. (12).

Teoría del Contrato de Sociedad.— Según Emilie Cyatelein, el contrato de trabajo, se equipara al de la Sociedad por el cual "tanto patrono como obrero colaboran en una obra común, la producción de objetos, cada cual con título especial, es propietario de una parte de la producción. El patrono llega a ser propietario del producto porque el obrero le cede su parte, y puede cederla porque es realmente propietario de ella". (13).

Se le criticó, porque la sociedad supone la creación de una nueva persona distinta de la de los socios; pero esta objeción es inconsistente porque con la asociación que es una especie dentro del género sociedad no ocurre lo mismo, según la legislación extranjera y lo previsto en el artículo 253 de la Ley General de Sociedades Mercantiles -la asociación en participación no tiene personalidad jurídica ni razón social o denominación

La doctrina de Chetelein sirvió de base al movimiento en pro de la participación de los obreros en las utilidades, sin em-

(10).— Carlos García Oviedo.— Derecho Social - PP. 114-5. II Ed. 1934.- Lib. Gral. de Victoriano Suárez.- Madrid, España.

(11).— Cfr. Carnelutti citado por Mario de la Cueva Op. Cit. P. 449.

(12).— Cfr. Carlos Marx. Op. Cit. PP. 55, 56 y 57.

(13).— Carlos Cargía Oviedo Derecho Social-P. 114 I^a Ed. 1934.- Lib. Gral. de Victoriano Suárez.- Madrid, España.

bargo, creemos que su doctrina más que una explicación jurídica del contrato de trabajo era una explicación económica del fenómeno de la producción.

En cuanto a la teoría de mandato, ésta es un tanto más desafortunada, pues el mismo sólo existe para la ejecución de actos jurídicos en representación del mandante.— Según el Art.2546 del Código Civil.

Ubicados en el campo del Derecho Público, toda vez que la Ley Federal del Trabajo es de orden público, puesto que persigue en forma directa e inmediata realizar los objetos encaminados a solucionar un problema social como lo es el del trabajo, o su contraparte el desempleo; aquí, el contrato o la relación de trabajo se ven condicionados a la reglamentación estatal, limitando la libre contratación de las partes, y sometien-dolas a la decisión de los organismos estatales en cuanto al proceso o juicio; manifestandose en este caso las relaciones de supra a subordinación. Pero es el caso que las relaciones del Derecho Social del Trabajo difícilmente caben dentro de la clasificación dualista tradicional de Derecho Público o Privado toda vez que, sus disposiciones encauzan relaciones entre dos clases económicamente diferentes, la trabajadora y la patronal y que, ni configuran ninguna entidad soberana, ni su situación se equipara a la de los simples particulares cuando los trabajadores forman parte de un sindicato, u organización profesional.

Ahora bien, nuestra ley positiva, a partir de las reformas de 1962, se refiere indistintamente al contrato de trabajo, del mismo modo que a la relación de trabajo, sin implicar contraposición al poner una denominación frente a la otra, ni una supuesta substitución de un concepto por otro, sino como formas un tanto semejantes y complementarias, ya que según la misma ley, toda relación de trabajo supone un contrato de trabajo, y en éste se encuentra viviente la relación laboral. (14).

Sin embargo, en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo, o el contrato de trabajo, se ha enfrentado la doctrina en la manifiestación de dos corrientes o-

(14).— Alberto y Jorge Trueba, comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa S.A. PP. 79 y 80. México, 1968.

puestas: la de los contractualistas y la de los relacionistas. Los contractualistas sostienen de acuerdo con la tradición, de que para que pueda haber una prestación de servicios, se requiere de un acuerdo de voluntades expreso o tácito; e inclusive, admiten la relación de trabajo pero como una consecuencia del contrato de trabajo.

En cambio, los relacionistas, consideran a la relación de trabajo como una figura automática y clave para la aplicación del Derecho del Trabajo en consecuencia, sostienen que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.

Partiendo de su punto de vista, clasifican al contrato de trabajo, como un "contrato realidad", porque existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo, y no el acuerdo de voluntades lo que determina su existencia.

Cabe señalar que en nuestro Derecho Laboral esas corrientes mantienen pocos prosélitos figurando entre los contractualistas el profesor Salomón González Blanco, sosteniendo que "para que pueda haber una prestación de servicios se requiere de un acuerdo de voluntades, y que, cuando en el acto de la celebración de un contrato el patrón acepta admitir todos los trabajadores que le envíe el sindicato, el patrón está aceptando anticipadamente, está manifestando su voluntad en forma anticipada". (15).

En cambio, el maestro relacionista Mario de la Cueva, encuentra el elemento característico de la relación individual de trabajo en la idea de trabajo subordinado; luego de aquilatar la distinta posición de las clases sociales, dice que: "una de ellas se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra, de ahí que el trabajo se ve obligado a subordinarse al capital; por esto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado". (16).

Por nuestra parte asentamos que estas figuras no se con-

(15).— Apuntes Salomón González Blanco. Versión taquígráfica.

(16).— Mario de la Cueva. Opus. Cit. PP. 460, 461 y 462.

traponen, sino que se complementan, y que la relación de trabajo es una relación social y humana reglamentada por la norma justa del Derecho del Trabajo, que no quiere ver a un solo sujeto del contrato o de la relación del trabajo, subordinado hacia el otro, sino al uno y al otro subordinados a la ley.

Lo que importa es formar un estatuto general del trabajo con base en la propia ley; así, pudiéramos manifestar que la Ley Social del Trabajo contiene un conjunto de disposiciones socio-jurídicas que conforman por así decirlo un contrato social del trabajo que abarca las condiciones mínimas de la relación de trabajo, y un óptimo de seguridad y previsión sociales al que se ajustan los demás contratos del trabajo. Dicho contrato social del trabajo, por ser propio de la materia tendrá la característica normativo-imperativa de Legislación Federal, al que se someten las partes al manifestarse la relación de trabajo; creándose así el estatuto adecuado para promover el bien común con base en el trabajo como prerrogativa y deber social.

3.— Su contenido económico-jurídico. Ya vimos que toda prestación de servicios implica un acuerdo de voluntades expreso o tácito, anterior o posterior y limitado o subordinado a los lineamientos de la ley del trabajo; estableciéndose el vínculo jurídico por el contrato o la relación de trabajo a partir de la realización del servicio, de donde se deriva a su vez, la contra-obligación del patrón del correspondiente pago de salarios.

En cuanto a su contenido económico, deviene de la propia naturaleza del Derecho Social del Trabajo como sistema de combinación y transposición de los elementos materiales y humanos en pos de la satisfacción de las necesidades humanas, cimentando un régimen de democratización económica, donde el trabajador, sus familiares y dependientes económicos, mantengan un nivel decoroso de vida bajo los imperativos de la justicia social.

4.—El Contrato de Trabajo.—Hemos visto que el trabajo es una prerrogativa y un deber social necesario y propio del individuo en persecución de satisfacer las múltiples necesidades que demanda su existencia individual y socialmente conside-

rada. Pero dicha obligación, tiene un margen de libertad individual, social y constitucionalmente, en atención a las aptitudes y vocación personales, a la utilidad social, y en fin, al consentimiento pleno de las partes, tal y como lo perceptúa nuestro artículo 5 Constitucional —Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123—”.

De ahí pues, que el contrato de trabajo, no puede seguir la libre voluntad de las partes en todo y por todo, sino que debe seguir los lineamientos de la ley social del trabajo, los de la justicia social, y los de la equidad para que quede debidamente conformado y surta sus efectos en beneficio no tan solo de las partes, sino de la misma sociedad. Sin embargo, esta dimensión clara y perfecta que del contrato de trabajo se viene trazando dentro de la esfera social que lo comprende, no siempre se ha manifestado igual, pues retrospectivamente en el tiempo, en la época liberal, se le proyectó sobre un círculo vicioso, donde el patrón trazaba unilateralmente sus perfiles condicionándolo a su placer y regalados intereses en perjuicio de la contraparte y del interés social.

El contrato pues, tiene la función de connotar la integración social del trabajo y podemos definirlo como —aquél por virtud del cual, se estipulan las condiciones concretas bajo las cuales deba realizarse un trabajo, o ministrarse un servicio y demás actividades susceptibles de valoración socio-económica, mismas que participan de la garantía de un mínimo legal, y de la garantía de incorporación del trabajador a la empresa o establecimiento por cierto tiempo o indefinidamente.

Somos del parecer del maestro Pérez Botija, cuando dice al respecto, en su obra El Contrato de Trabajo, que: “El contrato laboral del trabajador no significa tanto que se ha obligado absoluta y abstractamente con el empresario o patrono, como que ha llegado a integrar el factor humano de una célula de producción y estará ligado a las vicisitudes porque esta atravíase; considerando así el contrato como un medio jurídico

por el cual se incorpora a una institución social que tiene como fin inmediato realizar tareas socio-económicas". (17).

5.— El Contrato Individual de Trabajo.— Es un acto jurídico que dimana de la voluntad de las partes, la cual se ve limitada en cuanto hace al contenido económico del acuerdo y al clausulado del mismo, que deben ajustarse a las condiciones generales de trabajo según lo pre-establecido por la ley social de la materia .

En este contrato es donde mayormente se observa el contenido mínimo de la ley del Trabajo, pues las partes especulan sin el ánimo de superar en mucho dicho nivel legal, lo cual puede hacerse en beneficio de uno o de ambos; pero nunca debe estarse por debajo de ese nivel en perjuicio del trabajador, porque se daría lugar a una condición constitucionalmente nula, según la Declaración de las garantías sociales de nuestro magno artículo 123 de la Ley Fundamental.

No obstante, la supuesta igualdad entre los factores de la producción que se relacionan jurídicamente bajo este tipo de contrato, se ha manifestado la necesidad de extender la seguridad de las libertades humanas, tomando en cuenta que la relación de subordinación y dependencia en que se ha colocado al trabajador respecto de su patrón, ha favorecido a éste, para imponer toda clase de condiciones ilegítimas que excluyen la pretensión de la ley de mantener la igualdad y el equilibrio entre los factores de la producción en beneficio de la tranquilidad y el progreso nacional.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de abril de 1970, establecía en su artículo 17 del Título Segundo en el Capítulo, que "—Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Nueva Ley Reformada que entró en vigor a partir del mes de mayo del presente año, en su correspondiente artículo 20, del Título Segundo, en el Capítulo I, se refiere ahora a las Relaciones Individuales de Trabajo y no del Contrato de Traba-

(17).— Eugenio Pérez Botija-El Contrato de Trabajo- Madrid, 1945, PP. 9, 10, 11 y 12.

jo como lo hacía la anterior; y dice al respecto: "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.

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

En cuanto a la ley anterior, se ha estimado que el término "dirección" que emplea no sirve para individualizar la relación de trabajo, porque dirección existe en todo trabajo que se presta en beneficio de otro, y además, porque la dirección en la empresa va de un máximo, obreros no calificados a un mínimo, los técnicos. Admitimos por nuestra parte que si existe la dirección, pero que ésta debe ser cooperativa y mutua, al realizarse en esa forma equitativa por los dos factores de la producción —el capital y el trabajo— unidos hacia una meta elevada de alcance social que es la justa distribución y el goce de los bienes materiales.

Por lo que hace al término "subordinación", que tan desafortunadamente conserva nuestra nueva Ley vigente, ya hemos precisado nuestra posición al respecto desechándolo de plano, porque dicho concepto repugna al espíritu de cualquier relación social y humana reglamentada por una justa norma del Derecho del Trabajo, que como decíamos no quiere ver a un solo sujeto del contrato o de la relación del trabajo, subordinado hacia el otro, sino al uno y al otro, subordinados a la ley.

Varios autores de renombre en nuestro derecho, hacen un juego de palabras con los términos: dirección, dependencia y subordinación haciendo un verdadero tropos lingüístico que los lleva a concluir felizmente para ellos que dichos términos son sinónimos; se apuntan como representantes de este arte el Lic. Jesús Castorena, en su tratado de Derecho Obrero, secundado por el Dr. Mario de la Cueva, quien después de descubrir en el término "subordinación" al elemento o dato característico de la relación individual de trabajo sin precisar su naturaleza y alcance, se solidariza con el Lic. Castorena cuando advierte que el mismo, "llega a la conclusión de que los términos dirección y dependencia, tienen un sentido unitario, lo cual coincide con

nuestro pensamiento, pero prefiere el término dependencia". (18).

Por nuestra parte, solamente vamos a indicar los conceptos de los términos de mayor incumbencia como lo son —dirección y empresa— en su connotación más relevante según nuestro juicio.

Sociológicamente el hombre sólo puede vivir en sociedad y para lograr dicha convivencia en forma plenaria necesita programar su vida y organizarla conforme a los cánones del interés social, el cual lejos de excluir a los intereses particulares los envuelve y protege dentro de la universalidad de la vida social.

Ahora bien, concretizando nuestro objetivo, la vida de la empresa se mueve bajo los cánones del orden, la disciplina, la dirección, que de manera alguna significa subordinación o imperio de uno sobre otro, que tiene que ser conjunta y mancomunada (ambos factores de producción), para que no se desvirtúe ni el concepto social de empresa, ni su esencia ontológica que propende hacia el bien común.

Así, tenemos, que Dirección es el encauzamiento de los factores de la producción hacia los fines socio-económicos de la empresa.

Por el momento solo diremos que Empresa es la unidad jurídico-instrumental de una organización social para la producción de bienes o satisfactores.

El maestro Isaac Guzmán V., refiriéndose a lo que ocurre en la empresa, nos dice que. . . "Desde el ángulo de la dirección, la función legislativa acusa frecuentemente la falla de los objetivos, las políticas y los programas toman en cuenta— y muy en cuenta por cierto— los intereses privados del inversionista, sin darle la importancia debida a los intereses del personal operativo, descuidando grandemente las exigencias del bien común de la empresa (muchos directores todavía se preguntan lo que ésto significa), y casi con total abandono de las responsabilidades impuestas por el bien común de la sociedad en general, pensando que estos deberes son propios del Estado y no

(18).— Mario de la Cueva. Opus. Cit. PP. 482 y 487.

de la iniciativa privada. La vieja deformación liberal mutiló en los hombres de empresa su sentido de solidaridad social. Consecuentemente, deforman la organización convirtiéndola en instrumento al servicio sólo de intereses particulares". (19).

Ahora consignamos la definición legal de Empresa en los términos del Artículo 16 de la nueva Ley Federal del Trabajo: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Doctrina y Jurisprudencia Mexicanas. Las primeras doctrinas diferenciaban los conceptos de ambos términos: la dirección se refería a la subordinación técnica que obligaba al trabajador a seguir los lineamientos que para la ejecución del trabajo le señalara el patrón, en tanto que la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono.

En 1944, el Tribunal Federal observa la siguiente jurisprudencia, según el amparo directo 1690/43/2a; Ignacio Reynoso:

"La disposición del Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependa en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependa económicamente, de un modo absoluto, de la parte patronal, pues, si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que: para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal".

En la ejecutoria de 15 de octubre de 1945, toca 8852/44/2a; Medina Eligio la Suprema Corte fijó su criterio que ha preva-

(19).— Isaac Guzmán Valdivia.- La Sociología de a Empresa.- 2ª Ed. Editorial.- Jus 1964. P. 53.

de la iniciativa privada. La vieja deformación liberal mutiló en los hombres de empresa su sentido de solidaridad social. Consiguientemente, deforman la organización convirtiéndola en instrumento al servicio sólo de intereses particulares". (19).

Ahora consignamos la definición legal de Empresa en los términos del Artículo 16 de la nueva Ley Federal del Trabajo: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Doctrina y Jurisprudencia Mexicanas. Las primeras doctrinas diferenciaban los conceptos de ambos términos: la dirección se refería a la subordinación técnica que obligaba al trabajador a seguir los lineamientos que para la ejecución del trabajo le señalara el patrón, en tanto que la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono.

En 1944, el Tribunal Federal observa la siguiente jurisprudencia, según el amparo directo 1690|43|2a; Ignacio Reynoso:

"La disposición del Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependa en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependa económicamente, de un modo absoluto, de la parte patronal, pues, si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que: para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal".

En la ejecutoria de 15 de octubre de 1945, toca 8852|44|2a; Medina Eligio la Suprema Corte fijó su criterio que ha preva-

(19).— Isaac Guzmán Valdivia.- La Sociología de a Empresa.- 2ª Ed. Editorial.- Jus 1964. P. 53.

lecido hasta la fecha, en la forma siguiente:

“Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de económica, porque el dicho artículo 17, dice: Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida”; es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono, y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo, tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones, no es contrato de trabajo”.

Ya hemos superado con nuestra crítica constructiva las aberraciones de algunos legisladores que fieles a su formación jusnaturalista medieval nos hablan de una libre contratación condicionada a la dependencia o subordinación, y de una dirección dadas en forma exclusiva y absoluta en beneficio del patrón con lo cual se hace negatoria la misma libertad que pretenden.

Es sin embargo satisfactorio, ver que nuestra nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, no hace distinción propiamente dicha entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues mas bien los identifica en su alcance y les confiere los mismos efectos; por otra parte, ya no nos habla de una de las condiciones de la existencia del contrato de trabajo según la mística del artículo 17 anterior, o sea de la Dirección, pero dicha omisión no constituye en sí una negación, sino más bien, el reconocimiento tácito de que la dirección es necesaria en toda actividad y que no corresponde en forma exclusiva al sector empresarial o patrón, sino por igual a éste y al elemento trabajador como presupuesto de coordinación y equili-

lecido hasta la fecha, en la forma siguiente:

"Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de económica, porque el dicho artículo 17, dice: Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida"; es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono, y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo, tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones, no es contrato de trabajo".

Ya hemos superado con nuestra crítica constructiva las aberraciones de algunos legisladores que fieles a su formación jusnaturalista medieval nos hablan de una libre contratación condicionada a la dependencia o subordinación, y de una dirección dadas en forma exclusiva y absoluta en beneficio del patrón con lo cual se hace negatoria la misma libertad que pregonan.

Es sin embargo satisfactorio, ver que nuestra nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, no hace distinción propiamente dicha entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues mas bien los identifica en su alcance y les confiere los mismos efectos; por otra parte, ya no nos habla de una de las condiciones de la existencia del contrato de trabajo según la mística del artículo 17 anterior, o sea de la Dirección, pero dicha omisión no constituye en sí una negación, sino más bien, el reconocimiento tácito de que la dirección es necesaria en toda actividad y que no corresponde en forma exclusiva al sector empresarial o patrón, sino por igual a éste y al elemento trabajador como presupuesto de coordinación y equili-

brio entre los factores en la producción y distribución.

Así pues, la Suprema Corte, se verá obligada a cambiar su jurisprudencia al respecto, bajo el enfoque de la nueva Ley, y la constante corriente dinámica de la Ley Social del Derecho del Trabajo.

Como se ve, nosotros no consideramos al contrato individual de trabajo como aquél pacto leonino, en que el trabajador se ve obligado a prestar al patrón su energía de trabajo, a cambio de su salario, generalmente mínimo. Por el contrario, nosotros lo estimamos en su escala superior, o sea, en su punto de entroncamiento o enlace con el contrato colectivo y bajo el control positivo de la Ley Social del Trabajo.

Finalmente, sólo señalaremos que la doctrina y jurisprudencia extranjeras al referirse al contrato de trabajo solamente mencionan al término dependencia, con la misma significación que dirección.

5.— El Contrato Colectivo de Trabajo.— Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en atención a las necesidades de las partes, buscando la justicia y la igualdad.

La asociación profesional como dice el Dr. Mario de la Cueva, —igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario y el derecho que creó en los contratos colectivos, tuvo un origen democrático, en razón de esa igualdad—”.

Se pueden distinguir dos figuras diversas de este tipo de contrato:

“El Contrato Colectivo Ordinario, que rige en empresas determinadas, y el Contrato Ley, o Contrato Colectivo Obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región o zona económica o geográfica”. (20).

El derecho individualista del trabajo con su institución básica del contrato individual era la tónica del siglo XIX, con el consiguiente malestar general entre los trabajadores, por lo

(20).— Dr. Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- T. II, 7ª Ed. PP.- 466, 467 y 468, México, 1966.

que el Derecho del Trabajo devino Colectivo, por cuanto organizó a las comunidades obreras y les facilitó crear su derecho estatutario y la norma que regularía sus relaciones con los empresarios. Pero esto no era suficiente, como observa el Dr. Mario de la Cueva, porque "el problema de los trabajadores de una fábrica, era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria, asimismo se percataron que la elevación real de las condiciones de vida tenía que ser general, y que nada se conseguía con las conquistas parciales; naciendo entonces la idea del Contrato Ley o Contrato Colectivo Obligatorio, que debía regir en una industria para todas las empresas de una misma región económica o geográfica".

Así es como el Derecho del Trabajo adquirió la naturaleza de Institucional y Nacional.

Por medio del contrato colectivo de trabajo "se concretizan las normas generales del Derecho del Trabajo y se dignifica la acción del trabajo con el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, otra función del contrato colectivo la tenemos en "que es fuente de Derecho, con plena validez y obligatoriedad, finalmente, el contrato colectivo de trabajo, procura el bien común, pues contempla el fenómeno del trabajo en forma colectiva y traduce la solidaridad entre los trabajadores". (21).

Naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo.— Podemos pasar por alto las doctrinas civilistas resumidas en la teoría de la gestión de negocios, la teoría del mandato, la teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional, y la teoría de la estipulación en favor de terceros de los ilustres maestros franceses Reynaud y Planiol, que referían esta figura al contrato colectivo de trabajo mediante el esquema siguiente:

La asociación profesional es el estipulante, el empresario el promitente y los trabajadores los beneficiarios; de donde se daba la relación característica, pues la asociación profesional pacta con el empresario en beneficio de los trabajadores. Esta teoría, aunque representaba algunas ventajas, adolecía de serios defectos; pues los trabajadores eran considerados como ter-

(21).— Mario de la Cueva. Op. Cit. P. 470.

ceros a la asociación profesional, y como beneficiarios de la estipulación, no adquirirían obligaciones y podían rehusar la estipulación, lo que privaba al contrato colectivo de sus efectos. (22).

Debemos pues, considerar, que el contrato colectivo de trabajo toma su origen en la voluntad de los grupos obreros y de los empresarios, pero su contenido se revierte a los contratos privados, y adquiere por mandato de la ley, la fuerza de una norma de orden público.

El profesor belga Charles de Vischer, sintetizó la jurisprudencia y las principales tesis doctrinarias, y concluye postulando su doctrina conocida como Teoría de la Personalidad Moral Real; expresada en la ley del grupo o unidad económica: "El contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario".

De esta manera, aunque el origen del contrato colectivo proviene de un contrato, una vez formado, se acrecienta y "forma una comunidad compuesta por el grupo obrero y el empresario donde el contrato colectivo de trabajo es la ley de la unidad económica". (23).

Legislación Extranjera.— Consideraremos tan sólo algunos países que han desarrollado una sistemática jurídico-doctrinaria del contrato colectivo de gran relevancia aún para nuestro tema.

La legislación Alemana de Weimar conoció dos formas de contrato colectivo ordinario: El contrato colectivo de trabajo al que denominó Contrato de Tarifa, y el Contrato de Empresa.

Contenido del Contrato Colectivo.— A este respecto, la doctrina alemana alcanzó gran desarrollo y precisión al comprenderlo en tres partes:

- a).— La envoltura, o normas externas, compuesta por las reglas sobre la forma, duración, terminación y revisión.

(22).— Ibidem. P. 497.

(23).— Charles de Vischer citado por Mario de la Cueva. Op.Cit.PP. 502, 503 y 504

- b).— La parte normativa, conjunto de normas o cláusulas que rigen a los contratos individuales de trabajo.
- c).— La parte obligacional, constituída por las disposiciones en que se obligan cada una de las partes contratantes.

El Contrato de Empresa, que era el acuerdo del Consejo de Empresas (mixto de trabajadores y patronos) en que se fijaban las condiciones generales de prestación de los servicios.

El contenido del contrato de empresa se identificó con la parte normativa del contrato de trabajo, o sea, las normas a que debían sujetarse los contratos individuales de trabajo.

Relaciones entre el contrato de empresa y el contrato colectivo. El contrato de empresa sólo podía celebrarse cuando no existía contrato colectivo o para aquéllos trabajadores que no estuvieran regidos por un contrato colectivo. Por otra parte el otorgamiento de un contrato colectivo ponía fin al contrato de empresa, por tanto, el contrato colectivo, era inderogable frente al contrato individual y al mismo contrato de empresa. (24).

La Legislación Francesa .— Nos interesa principalmente la de la etapa de la segunda Postguerra Mundial, o sea la Ley de 23 de Diciembre de 1946.

Esta ley reglamentó cuatro instituciones:

- a).— La convención colectiva de trabajo que equivalía a un contrato-ley regional.
- b).— Las convenciones colectivas nacionales, contratos-ley válidos para toda Francia;
- c).— Los pactos complementarios regionales y locales, que servían para la adaptación de las convenciones colectivas nacionales a las condiciones particulares de trabajo de una región o localidad;
- d).— Los pactos de empresa, que servían para regular en una o más empresas y en los límites de las convenciones colectivas nacionales y regionales, las condiciones de

(24).— Cfr. Mario de la Cueva Op. Cit. T. II PP. 508, 509 y 511.

prestación de los servicios.

Contenido de la Convención Colectiva Nacional.— La Ley amplió considerablemente su contenido y lo dividió en cláusulas obligatorias y cláusulas potestativas:

"Las Convenciones Colectivas Nacionales deben contener obligatoriamente disposiciones relativas a :

- 1.— La libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores;
- 2.— Los salarios aplicables por categorías profesionales y por región, en las condiciones establecidas por las leyes y reglamentos en vigor;
- 3.— Las condiciones de admisión y despido de los trabajadores, sin que las disposiciones previstas puedan afectar a la libre elección del sindicato por los trabajadores;
- 4.— Las vacaciones;
- 5.— La organización del aprendizaje y de la formación profesional en el cuadro de la empresa".

"Podrán contener igualmente, sin que esta enumeración sea limitativa, disposiciones relativas :

- a).- Los delegados del personal y los comités de empresa y, sobre todo, las condiciones de financiamiento de las obras sociales de dichos comités;
- b).- Las condiciones generales de la remuneración al rendimiento;
- c).- El régimen de las primas de peligro e insalubridad;
- d).- La indemnización de los desplazamientos;
- e).- Las vacaciones pagadas". (25).

Legislación Española.— Ley del 10. de julio de 1931, la Legislación de la República se expresó en dos leyes: la Ley de Jurados Mixtos del Trabajo y la Ley del Contrato de Trabajo.

Estas leyes crearon cinco instituciones fundamentales:

- a).- Las bases de los jurados mixtos del trabajo;
- b).- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c).- Las bases convencionales plurales;
- d).- El reglamento de taller;
- e).- Los contratos colectivos de trabajo.

1.— Eran atribuciones de los Jurados Mixtos del Trabajo: "Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, honorarios, horas extraordinarias, forma y requisitos de los despidos y de todas las demás de la reglamentación referida, que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse. (26).

Como se puede observar, las Bases de los Jurados Mixtos del Trabajo formaban parte del derecho objetivo, al igual que la ley, y constituían una fuente autónoma del derecho del trabajo; valían para toda la profesión y a ellas se sujetaban los contratos individuales o colectivos.

2.— Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, según el artículo 12 de la Ley del Contrato de Trabajo: "se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones del trabajo, el celebrado entre una asociación o varias asociaciones profesionales obreras, legalmente constituídas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva". (27).

Los pactos colectivos tenían por finalidad mejorar en beneficio de los trabajadores, las condiciones de trabajo contenidas en la Ley y en las Bases de los Jurados Mixtos.

(26).— Ibidem. P. 532.

(27).— Ibidem. P. 532.

3.— Las Bases Convencionales Plurales .- La Ley del contrato de trabajo, previó este caso en defecto de la falta de los pactos colectivos de condiciones de trabajo por no existir asociaciones profesionales. Al efecto, en el mismo Art. 12 se expresa: "tendrá también el valor jurídico de un pacto colectivo, en defecto del que define el párrafo anterior, lo convenido ante una Autoridad, funcionario o corporación oficial, como delegados del Ministro del Trabajo y Previsión, sobre condiciones de trabajo, entre representantes designados en runiones públicas, con intervención de la Autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo industria y profesión, en una localidad o demarcación". (28).

4.— El Reglamento de Taller equivalía al Reglamento Interior de Trabajo de nuestra Legislación.

5.— Finalmente, el contrato colectivo de trabajo, debido a las múltiples instituciones creadas por el derecho español se volvió innecesario, quedando sólo una implícita definición desprendida de varios artículos de la Ley respectiva.

Doctrina y Legislación Mexicana .- En cuanto al contenido del contrato colectivo hemos seguido la doctrina alemana en forma sustantiva, o sea, haciendo la división en Núcleo, que comprende la regulación de los contratos individuales, la Envolvura, o normas externas sobre la forma, duración y revisión; y la parte Normativa, o clausulado que rige a los contratos de trabajo.

Para finalizar con nuestro tema precisamos que el contrato colectivo es un convenio plurilateral originado por la necesidad de constar por escrito las condiciones en que ha de prestarse el trabajo y las prestaciones obtenidas, para los efectos constitutivos de un derecho objetivo, determinado por la interdependencia social de los grupos obrero-patronales.

Por lo tanto, estamos de acuerdo con algunos autores, entre ellos Mario de la Cueva, cuando expresan que —el contra-

(28).— *Ibidem.* P. 532.

to colectivo de trabajo, por su origen, es un acto unión, especie de los actos plurilaterales; y por sus efectos, es un acto regla, o sea, creador de derecho objetivo.

Podemos agregar, que el contrato colectivo sí tiende a superar la tensión entre las clases, en la medida que sirva de medio de acercamiento hacia la igualdad verdadera, pues llamarse iguales frente a la ley, en medio de una flagelante desigualdad social, es conformarse en la estrechez de un legalismo absurdo que mide con la misma vara una bolsa de un saco, que un tonel sin fondo, o como dijera el brillante escritor Anatole France, al referirse a ese aspecto formal de la "igualdad" de una sociedad pluridivida en clases: -la Ley prohíbe a los banqueros y a los mendigos que duerman bajo los puentes-. Es así que en derecho mexicano, lo que escapa a la Ley, o lo que no se pueda alcanzar fácticamente a través de ella en pro de los trabajadores, lo realizan éstos, a través de su ley, que son los contratos colectivos obligatorios; no obstante, en nuestra Legislación, esta clase de contratos necesita de la sanción del Ejecutivo Federal y de su vigilancia aplicativa, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Finalmente, se impone la transcripción de algunos artículos de nuestra legislación del pasado, y de la nueva ley vigente, que en parte confirman lo que anteriormente hemos expresado:

El artículo 3o., de la Ley sobre Contratos Colectivos de Trabajo de Carácter Obligatorio, del 30 de mayo de 1945, dice: "En los casos previstos en los artículos precedentes, el Estado podrá, si lo juzga necesario, y con respecto a las modalidades y conquistas que obtengan tales contratos, dictar acuerdo por conducto del Ejecutivo Federal, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores, hasta que éstos, como consecuencia de la revisión, perciban los beneficios de ella, a partir de la fecha en que el Ejecutivo Federal declare obligatorio el resultado de la revisión mencionada".

El artículo 4o. de la misma Ley de 1945, indica: "Para que la revisión de los contratos en los casos previstos por esta Ley, se opere en el menor tiempo posible, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social formulará el calendario de actividades, vigi-

lando el cumplimiento de éste y el funcionamiento de la convención obrero patronal, facultándose para aplicar multas de - \$10.00 a \$50,000.00, a la persona física o moral que evite la función de dicha convención y la ejecución del calendario”.

La nueva Ley Federal del Trabajo, vigente, define en los artículos 386 y 404, a los contratos colectivos en sus dos especies; y en el Art. 382, dice que: “En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”.

Para llegar al punto final de nuestro primer capítulo solamente hacemos notar que la falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de carácter obligatorio da acción de daños y perjuicios que pueden ejercer tanto las partes del contrato consideradas individualmente, como las asociaciones profesionales de trabajadores o empresarios contra los sindicatos respectivos partes en el contrato, y en general contra cualquier otra entidad que resulte obligada con el mismo contrato.

C A P I T U L O I I

- 1.— El Trabajo Organizado y el Sindicato;**
- 2.— Sus antecedentes Históricos**
- 3.— La Trayectoria Social del Art. 123 Constitucional;**
- 4.— El equilibrio y armonización de los factores de la producción a través de la Co-gestión en la Dirección Empresarial.**

Toda actividad del hombre se desarrolla con el fin de producir frutos de naturaleza material o moral en beneficio propio o de la colectividad como un imperativo de existencia y convivencia social; de ahí que dicha actividad requiera programarse de manera sistemática y metódica para lograr sus mejores resultados.

De la propia naturaleza social del hombre, se deriva la naturaleza o carácter social del trabajo, ya que el hombre nace, vive y se desarrolla dentro del núcleo social que lo envuelve y protege fatal e ineluctablemente.

La Organización comprende a los elementos materiales, técnicos y humanos, relacionados necesariamente en el complejo elaborativo, para dar satisfacción a las múltiples necesidades humanas. La Organización pues, es la forma como se conjugan los diversos elementos, para obtener de ellos un rendimiento coordinado, eficiente y en mejores condiciones de aprovechamiento.

"La Organización Científica del Trabajo consiste en estudiar y regular las relaciones entre el hombre que trabaja y la herramienta que utiliza y los diversos engranajes o escalones humanos de la producción, con objeto de llevar a ésta a su forma más perfecta, o sea suministrar un producto de la mejor calidad, al precio más bajo posible, con el mínimo esfuerzo, en el menor tiempo". (29).

Comprendido así el problema del trabajo, hay que colocarse en una posición socialista respecto a la organización de la producción, estructurando la vida económica de la sociedad bajo los principios del Derecho Social del Trabajo, porque la sociedad ha menester del trabajo de los hombres, y éstos de trabajar para vivir en una atmósfera social digna del género humano.

Ahora bien, los factores humanos de la producción han tenido que organizarse socialmente desde un remoto pasado, debido al quebrantamiento de las leyes sociales, a la formación de intereses antagónicos, a la división del trabajo, a la división acentuada de la sociedad, o en fin, para lograr le supera-

(29).— Pablo Deviant, La Organización Científica del Trabajo en Europa; P. 77.

ción del trabajo en cuanto a calidad o cuantitativamente.

Pues bien, enfocado el caso de la organización obrera o patronal con los proyectores de diversas doctrinas, o siguiendo la corriente del derecho natural, se llega a la plena justificación de la aludida organización de ambos factores en defensa de sus intereses.

Con la doctrina socialista, que fundamente la vida socio-económica sobre el trabajo, se ha considerado que la unión de personas que hacen vida común por tener una misma ocupación y la misma condición social frente a los detentadores de la propiedad de los medios de producción es un fenómeno asociativo con miras a lograr un equilibrio, o transformación del orden social mediante la unión y acción efectiva de los trabajadores en la esfera político-social. La ciencia y la economía sociales fueron el soporte de la asociación profesional y la doctrina socialista la fuente de su dinámica para transformar el régimen individual-capitalista de producción en el régimen socialista de la producción, haciendo el centro de la vida colectiva al hombre de trabajo. Con base en esta doctrina, tuvieron actuación real los grupos sociales que se organizaron en sindicatos radicales, haciendo prevalecer el derecho colectivo sobre el individual. Tal fué la actitud política del Socialismo comunista y de la Social-democracia alemana. (30).

Fundado en el derecho natural, el Papa León XIII, afirmó en la Encíclica *Rerum Novarum* lo siguiente: "Ahora bien, aunque estas sociedades privadas existen dentro de la sociedad civil, y son de ella como otras tantas partes, sin embargo, de suyo y en general no tiene el Estado autoridad pública o poder para prohibir que existan. Porque el derecho de formar tales sociedades privadas es derecho natural al hombre, y la sociedad civil ha sido instituída para defender, no para aniquilar, el derecho natural; y si prohibiera a los ciudadanos hacer entre sí estas asociaciones, se contradiría a sí propia, porque lo mismo ella que las sociedades privadas nacen de este único principio, a saber, que son los hombres por naturaleza sociables". (31).

(30).— Cfr. Marlo de la Cueva. Op. Cit. PP. 281, 282 y 356 del T. II.

(31).— León XIII, citado por Marlo de la Cueva. Op. Cit. P. 305 del T. II.

En fin pues, resulta manifiesta la debilidad del hombre frente al grupo, la estrechez de su reducido círculo de acción comparado con el enorme radio de acción social del grupo, su breve vida humana frente a la vida prolongada de las asociaciones institucionalizadas que sobrevive a las generaciones. Se dice, que no puede llamarse hombre de acción social, quien trabaja sí en pro de una causa, pero con esfuerzos aislados casi siempre infructuosos, pero sí lo es, aquél que se asocia aunando sus fines a la causa común, para lograr lo que por sí solo no podría, mediante el esfuerzo conjunto de la asociación.

Desde la antigüedad histórica tenemos conocimiento de la existencia de asociaciones que han servido de medios instrumentales para la realización de los fines comunes que se hayan propuesto los miembros asociados.

En Grecia existieron las Hetairas, que eran asociaciones de personas de un mismo oficio o profesión con finalidad esencialmente política.

En la Edad Media aparece la Corporación que consistía en la asociación de individuos de análogo oficio y propendía hacia la reglamentación de las actividades manuales, a evitar la competencia entre los que se dedicaban a un mismo oficio y a la ayuda recíproca entre los socios.

Posteriormente, con el aburguesamiento de los maestros pierde sus antiguas características la corporación, hasta transformarse los talleres en verdaderas manufactureras y por otra parte, los oficiales y aprendices, en verdaderos asalariados.

En 1791, en Francia con la ley Chapellier, y en 1799, en Inglaterra, se prohibieron respectivamente los derechos de asociación, y la coalición en general de trabajadores o de patronos, considerándose como un verdadero delito.

Posteriormente, en el siglo XIX, bajo el predominio del Liberalismo Económico y del régimen Capitalista, el trabajador quedó aislado y sin representación, por lo que fué objeto de un trato degradante y colocado en la misma escala de una pieza de maquinaria perteneciente al dueño del taller o empresa. La burguesía se había adueñado del Estado, de los instrumentos de la producción y del trabajo ajeno.

Este estado de cosas, que postró al trabajador en una abyecta miseria y el sistema de explotación en común, originó el surgimiento de la asociación profesional como un derecho humano en pos de la justicia.

"La asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía". (32).

La unión y el desenvolvimiento de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado, una agrupación mayor, conocida con el nombre de Sindicato. Se entiende por Sindicalismo, de acuerdo con De la Cueva, —la teoría y la práctica del movimiento obrero sindical—.

La palabra "Sindicato, proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (syndicos) era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: syn, igual a con; dicos, de dique, justicia (en oposición a fuerza). Otra acepción fué la de cosa perteneciente al común. La voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó sindicato, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia". (33).

Podemos pues, definir al Sindicato, como la asociación continua de trabajadores con el firme propósito de nivelar los factores sociales y mejorar las condiciones de su existencia, mediante el trabajo fecundo, revolucionario y creador.

Siendo el Sindicato la forma sublime de la asociación profesional, contiene una doble finalidad: Un fin inmediato que es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el

(32).— Marlo de la Cueva. Op. Cit. P. 278 del T. II.

(33).— Narciso Noguera, citado por Marlo de la Cueva. Op. Cit. P. 276.

Estado. Es una finalidad de naturaleza económica. Aquí persigue el movimiento sindical las mejores condiciones de trabajo, y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo.

El fin mediato del Sindicalismo, es de carácter político, consistente en ir modelando la sociedad del mañana, construída sobre los grandes pilares de la justicia social. (34).

Esos fines se han pretendido alcanzar por dos métodos diferentes, o tácticas sindicales: la de la acción revolucionaria, con todos sus medios a su alcance, desde la huelga hasta el enfrentamiento armado en el momento y casos necesarios; y la de la acción política y diplomática.

Estos diferentes métodos tácticos han ocasionado la división del movimiento obrero sindical, pues como agudamente observa Jorge Sorel, uno de los grandes sistematizadores de las tácticas sindicales, cuando critica que "La Dirección del Trabajo y el Museo Social han abierto cátedra de educación idealista, que adornan con una fraseología pomposa y que presentan cual obra civilizadora para la cultura del proletariado. Los sindicalistas hacen mucha sombra a los profesionales del idealismo, y la experiencia enseña que a veces basta una huelga revolucionaria para echar por tierra todo el edificio pedagógico tan penosamente levantado por los constructores del pacifismo. (35).

2.— Antecedentes Históricos.— Ya hemos visto en que consiste el Sindicato y lo hemos presentado como la evolución ulterior de la asociación profesional, ahora ubicaremos su origen en el tiempo y en el espacio, sabemos que los sindicatos nacieron en la segunda mitad del siglo pasado, como fenómenos sociales, como instrumentos de lucha de la clase obrera, en el seno de las sociedades industriales, para reclamar y obtener un trato digno y justiciero. En efecto, las condiciones de explotación en contra del obrero rallaban en lo inhumano y bestial, pues antes de 1850, los hacían trabajar de 12 a 16 horas, sin ninguna prestación social más que un salario de hambre o

(34).— Cfr. Mario de la Cueva. Op. Cit. P. 289 del T. II.

(35).— Edmundo Ganzález Blanco.- El Sindicalismo Expuesto por Sorel.-PP, 206 y 207. Ed. Agencia General de Librería y Artes Gráficas. Madrid, 1931.

un mendrugo recibido a cambio. Esas empresas capitalistas, eran verdaderas ciudades industriales donde decenas de miles de obreros estaban reunidos en sus tareas, lo que hizo necesario y un tanto fácil la organización de los sindicatos.

Por fin se reconoció y estableció en las legislaciones el derecho de sindicación, pero pronto se estableció el delito de atentado contra la libertad del trabajo en detrimento del sindicato, pues todavía no se le reconocía como cuerpo autónomo, como un tercero en la relación de trabajo, y el patrón podía celebrar contrato con el trabajador condicionado a que éste no formarse o dejase de formar parte de un sindicato profesional (contrato antisindical). Por virtud de esta "legislación de excepción" o sea una disposición restrictiva dirigida contra los sindicatos; éstos no podían establecer piquetes de huelga, hacer propaganda por medio de la prensa o folletos en favor de un conflicto de trabajo, hacer manifestaciones públicas, boicotear la empresa en conflicto, etc., etc.

No es sino hasta hace poco que se le reconoce la autonomía al Sindicato para hacer sus estatutos y a organizar su administración y sus actividades sin la intervención se dice del Estado; de la misma forma, no pueden organizaciones sindicales ser objeto de disolución o suspensión por vía administrativa.

La idea de una organización del trabajo surgió casi al mismo tiempo que surgieron las primeras leyes sociales, pues el Derecho Social del Trabajo es una rama del Derecho en general que regula las relaciones sociales de trabajo entre obreros y patronos con la intervención necesaria del Estado -que representa los fueros de la sociedad y que se supone instituido para beneficio de la misma -.

De la misma naturaleza social y universal del trabajo, comprendido como un derecho y un deber social, se desprende la necesidad de su organización no tan solo local, sino internacionalmente para garantizar los principios y derechos del trabajo y de las partes interesadas; de esta realidad histórico-social emergen las corporaciones y las asociaciones de compa-

recho para organizarse en sindicatos, o formas análogas, e incursores de nuestros sindicatos obreros.

Con el mismo fundamento y con posteridad surgen los sindicatos, las Federaciones Sindicales Internacionales, la O. I.T., y demás organizaciones del trabajo; ya que la unión de los hombres es la mejor forma de defender los intereses comunes, y el esfuerzo más efectivo para alcanzar la dignidad del hombre.

Asimismo, hemos señalado en este capítulo algunas fundamentaciones doctrinarias que influyeron en la formación de la Asociación Profesional; réstanos ahora por declarar, que la emancipación del trabajador y sus reivindicaciones sociales ha sido una jornada épica y sangrienta que ha bañado a nuestros continentes con la sangre fértil del pueblo, pues bástenos recordar los movimientos de Chicago, los de la Revolución de Octubre, los de Río Blanco y Cananea, precursores de nuestra gran revolución, donde murieron millones de personas por el delito de reclamar sus derechos. Así pues, la historia del sindicalismo en sus orígenes, fué la lucha constante por la organización y reconocimiento de la clase obrera en busca de un trato digno y mejores condiciones de vida.

Finalmente, diremos que los patrones han tenido igual derecho para organizarse en sindictaos, o formas análogas, e incluso se habló después, de los sindicatos mixtos de empresarios y obreros que no reportaron ningún resultado positivo, por lo que cada parte se ha organizado en sus respectivas asociaciones profesionales en defensa de sus intereses.

Así por ejemplo, los patrones han preferido organizarse en Camaras, en Centros Patronales, en Confederaciones Patronales, etc. Lo cual está de acuerdo con nuestra Ley Constitucional según la fracción XVI del artículo 123.

3.— Trayectoria Social del Artículo 123 Constitucional.— Este tema está vinculado a la trágica vida de sufrimiento y dolor de la clase proletaria, que jalados por la angustia se inmolaron para alcanzar la gloria reivindicadora de sus derechos sociales a través de este magno precepto Constitucional fraguado a golpes de cañón en los campos de combate armado,

o en el del enfrentamiento ideológico en los debates del Congreso.

Si es incuestionable como lo es, que la situación económica de la clase popular es el elemento condicionante de todos los movimientos sociales, y si agregamos la posición desfavorable de la clase trabajadora cuya fuerza de trabajo es incapaz de rendirles beneficios satisfactorios, ni encuentran en la Ley el apoyo de la seguridad social integral, sino por el contrario, se ven obligados a producir por un salario mínimo inferior y en condiciones de completa subordinación, oparándose con todo ello, un tal desequilibrio económico dentro de la sociedad que genera las convulsiones sociales antecesoras de su gran transformación mediante el proceso revolucionario. Tal era la situación de los hombres del campo y de las fábricas antes de producirse nuestra Revolución, y del advenimiento de la Ley Social de los Trabajadores, con base en el artículo 123 Constitucional, que junto con otros cuantos preceptos de ralgambre social han salvado a la Carta Magna de ser arrumbada en el cajón de los trastos viejos.

La participación de los trabajadores, obreros y campesinos en la Revolución Mexicana no fué ocasionada por la deslumbrante ceguera de la idolatría o fanatismo, ni por la atracción carismática de caudillo alguno, sino por la situación de oprobio y explotación en que se les mantenía bajo el régimen de la tiranía Díaz-Porfirista; bástenos recordar lo que decía en esa época el prominente patriota revolucionario Ricardo Flores Magón: "capital, autoridad y clero: He aquí la trinidad sombría que hace de esta bella tierra un paraíso para los que han logrado acaparar en sus garras por la astucia, la violencia y el crimen el producto del sudor, de la sangre, de las lágrimas y del sacrificio de miles de generaciones de trabajadores, y un infierno para los que con sus brazos y su inteligencia trabajan la tierra, mueven la maquinaria, edifican las casas, transportan la tierra, tos, quedando de esa manera dividida la humanidad en dos clases sociales de intereses diametralmente opuestos: la clase capitalista y la clase trabajadora". (36).

Con estas consideraciones sobre la realidad social de nues-

(36).— Flores Magón Ricardo, "Epistolario Revolucionario e Intimo", México 1924,

tro medio desequilibrado de antaño y la conmoción necesaria que tendió hacia una nueva disposición de los estratos sociales para colocarlos sobre un mismo plano y levantar así el edificio social de la justicia a través de la legislación; podemos ya referirnos a los antecedentes jurídicos, a la génesis, y al desarrollo que ha seguido en su trayectoria social el artículo 123 Constitucional:

Como antecedentes jurídicos lejanos merecen nuestra atención las legislaciones extranjeras de fines del siglo XVIII, y principios del XIX, que habían avanzado en la regulación en lo concerniente a las condiciones del trabajo, y a la seguridad social de los trabajadores, aclarando empero, que no habían consignado en sus Constituciones las garantías sociales del trabajo, sino en sus leyes secundarias, figurando como dignas de mención las siguientes:

La Legislación Belga de 1844, que estableció la Caja de Socorro y Previsión en Bélgica, para proteger los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores mineros.

La Legislación Alemana de 1883, durante el gobierno de Bismark, que instituyó el seguro social obligatorio de enfermedad y maternidad para la industria y el comercio. En 1884, el de accidentes del trabajo, y en 1889 el de invalidez y vejez para para los empleados y obreros de Alemania.

El Derecho Neozelandés y Australiano de 1894 y 1900 respectivamente, en lo que hace al arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos económicos.

El Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1910, en lo que hace a las condiciones de trabajo en la contratación colectiva en su carácter de orden público.

Finalmente, la Constitución Polaca, que en uno de sus preceptos declaraba que "El trabajo es la fuente principal de la riqueza, y los trabajadores estarán bajo la protección del Estado".

Como antecedentes internos y directos cabe mencionar a la Constitución de 1857, y a las legislaciones locales de los siguientes Estados: La del Estado de México de Vicente Villada

de 1904, la Ley del Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes de 1906, la del Estado de Jalisco, con las leyes de Diégues en 1914, Decreto de Adiciones y Reformas al Plan de Guadalupe de 1914, la del Estado de Coahuila de 1916, y principalmente la legislación del Estado de Veracruz de octubre de 1915, de Cándido Aguilar, y la del Estado de Yucatán de diciembre de 1915, de Salvador Alvarado. Todas estas leyes regularon aspectos diversos de las relaciones de trabajo, reconociendo un derecho tutelar de la clase trabajadora para protegerlos de la codicia y explotación de que eran víctimas a nombre de la libertad de la industria y del comercio pregonada por la doctrina liberal.

Así tenemos que dichas leyes reglamentaron sobre el descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo, protección de las mujeres y menores de edad en el desempeño de su labor, protección del salario, de los riesgos profesionales, del derecho de asociación; crearon las juntas o Consejos de Conciliación y Arbitraje, sobre la huelga, y en fin, sobre la seguridad social.

La génesis del Artículo 123 Constitucional.— Como todo lo que nace para perpetuarse sin vegetar necesita de una concepción vigorosa y un organismo inmune a todo mal, así nació nuestro artículo 123, concretizando las aspiraciones sociales de la revolución, cual fruto espléndido del derecho patrio-laboral, que fuera preservado en nuestra Constitución por vez primera en el mundo, como garantía social.

Pues bien, era necesario gravar en una ley fundamental las aspiraciones sociales del proletariado que se mantenían insatisfechas al triunfo de la revolución Maderista; de ahí que el primer cuidado del nuevo abanderado de la revolución en su etapa Constitucionalista fuese ganar en su causa a los contingentes obreros y campesinos dándole a su bandera un fondo social y agrario, cuyo contenido adicionara al Plan de Guadalupe de 1913, al año siguiente, y poco después esos derechos sociales quedaban definitivamente plasmados en nuestra Constitución de 1917.

En efecto, según el Constituyente José N. Macías, "De en-

tre las promesas que el Jefe Supremo de la revolución hacía a la República, se hallaba la de que se le daría durante el período de lucha, todas las leyes encaminadas a redimir a la clase obrera, de la triste y miserable situación en que se encontraba. . . Cumpliendo con este encargo el Sr.Lic. Rojas y Yo formulamos ese proyecto, el que sometimos a la consideración del señor Carranza en los primeros días del mes de enero de 1915 . . . Ahora bien, la cuestión entre la clase obrera y la capitalista viene de ésto; que el capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que ei trabajador recibe, como es la parte más debil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés, que siempre fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que dá al inventor por hacer muchos de los descubrimientos, y todavía cobra un excedente, y ese excedente se lo aplica al capitalista, como en la fábula del león, dice: esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte, y de aquí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital; el capitalista exige que en ese excedente que queda tenga él una parte; de manera que hay que ver que el capitalista no vaya a llevarse todo ese excedente, sino que le dé una parte importante al trabajador en relación a la importancia de sus servicios. Aquí tienen ustedes expuesta, en términos sencillos, la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el capital y el trabajo. ¿Cómo se resuelve ésto?"(37).

En diciembre de 1916, se abocó el Congreso Constituyente al estudio de un proyecto de constitución en el que solamente se consignaban algunas adiciones a dos artículos de la Constitución anterior de 1857; entre ellos el Artículo 5 que en su párrafo final decía: "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".

(37).— Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123 Ed. Porrúa, S.A. PP. 57 y 58. México, 1967.

La cuestión se desarrolló y pasó a mayores consecuencias al discutirse sobre si debían o no consignarse en la Constitución las bases de la Legislación del Trabajo, descollando en esa ocasión la voz nítida y estentórea de los diputados obre-ristas, entre ellos, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Jorge Von Versen, y Froylán Manjarrez, cuya exposición transcribiremos en lo conducente; porque traducen y testimonian el esfuerzo de nuestra evolución Constitucional:

HERIBERTO JARA

“Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? eso, según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después ¿quien se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, quedan nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar la vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quie-

ren sacrificarlo en talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciseis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores si ustedes han contemplado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos". (38).

H E C T O R V I C T O R I A

Ahora bien; es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!

Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5o. en la forma en que lo presenta la Comisión, así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto señores porque lo creo así, repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los fueros de mi clase.

Por consiguiente, lo único que cabe en el artículo 5o., es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar, y en consecuencia, no creo que la Comisión deba limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan capitales, como las de higiene de minas, fábricas y talleres. Alguien dirá que esto es reglamentario; sí, señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado Jara acertadamente, los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor pèrfida que en detrimento

(38).— Alberto Trueba Urbina.- El Nuevo Artículo 123.- PP. 43 y 44, Ed. Porrúa,S.A. México, 1967.

de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos.

El artículo 50. a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que han de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etc. (39).

J O R G E V O N V E R S E N

Ya tendrá la Comisión bastante que hacer para contestar a tres o cuatro abogados y a una docena de tinterillos titulados. Señores diputados; yo tampoco soy de los que vienen con la credencial falsa; yo vengo a censurar el dictamen por lo que tiene de malo, y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno, y vengo a decir también a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30; ¡bueno!

La parte que se refiere a la contratación de un año de trabajo, pasando a la parte práctica y haciendo a un lado los lirismos, es sencillamente un error grandísimo; ya decía el compañero Victoria muy atinadamente que los capitalistas son calculadores: ellos están al tanto del alza y de la baja de los efectos; ellos están al tanto de todas las causas que modifican los precios de los salarios. Suponiendo que ellos los capitalistas que explotan los tejidos de algodón, calculan que van a subir los precios de las telas, procurarán contratar a los obreros por un año, y ya verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho, y ellos, después de fabricarlas, no alcanzan a

(39).— Alberto Trueba Urbina.- El Nuevo Artículo 123 Ed. Porrúa,S.A.- México, 1967.- PP. 45 y 46.

comprar un metro de manta con que cubrir sus desnudeces." (40).

FROYLAN MANJARREZ

Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía; yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; yo creo que debe ser más explícita nuestra carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna.

Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores ¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural, el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias, a mi no me importa nada de eso, a mi lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mi lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito,

(40).— Alberto Trueba Urbina.- El Nuevo Artículo 123, Ed. Porrúa, S.A. México, 1967. P. 47.

señores diputados; precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios". (41).

Después de los grandes debates escenificados en el Congreso Constituyente entre las fuerzas de la burguesía y las de la representación proletaria, se ve coronada la victoria de éstos, estableciéndose en un título de la Constitución las bases mínimas del trabajo como garantía de los derechos del trabajador y su participación efectiva en la justicia social.

Así pues, entendemos por trayectoria social del Art. 123 Constitucional el camino recorrido en forma ascendente en su constante perfeccionamiento jurídico, las formas adquiridas en su continuo desarrollo hasta configurar el primer capítulo del Derecho Social del Trabajo con fundamento constitucional, y cuya meta es la nivelación cultural y social del trabajador.

Analizando el Art. 123 Const. en su texto original, podemos observar el contenido de las bases mínimas del trabajo, distribuidas en sus treinta fracciones que podemos resumir como sigue: jornada máxima de trabajo, protección de los trabajadores, protección de los trabajadores en cuanto al modo de realizar el trabajo y las condiciones del mismo, las prohibiciones para contratar, los descansos, salario mínimo suficiente, seguridad del salario, participación de utilidades, del trabajo extraordinario, del derecho a habitaciones cómodas y baratas en renta, o para adquirirse en propiedad a plazos, de los accidentes de trabajo y las indemnizaciones correspondientes, del derecho de asociación profesional, de las huelgas y los paros, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los despidos injustificados, de los contratos, de las condiciones nulas que no pueden obligar a los contrayentes, de los bienes constitutivos

(41).— Alberto Trueba Urbina.— El Nuevo Artículo 123 PP. 48 y 49.

del patrimonio familiar, de la utilidad social y la previsión popular quedando comprendidas las cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y otros análogos.

Estipulando finalmente en un artículo transitorio, que las leyes sobre los problemas agrario y obrero, debían ajustarse a las bases establecidas por la Constitución, las que se pondrían en vigor en toda la República.

No es sino hasta 1929, cuando nuestra materia adquiere carácter federal y el Congreso de la Unión, toma la exclusividad para legislar sobre el trabajo, según reforma del artículo 73, fracción X, que consagró dicha facultad, en tanto que la competencia de las autoridades federales, se consignó en una nueva fracción, la XXXI del Art. 123, sobre asuntos ahí enunciados. Poco tiempo después, nace nuestra primera Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada el 18 de agosto de 1931.

Así mismo, se creó después el apartado B, del Art. 123 Const. para incorporar los derechos de los trabajadores del Estado, que se había manifestado por primera vez de una manera clara en el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión de 27 de Sept. de 1938. Dichó apartado señala las bases que deben regir entre los Poderes de la Unión los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores. Conteniendo las condiciones de trabajo, las prestaciones, la seguridad social; y en general los derechos y obligaciones básicos de los trabajadores al servicio del Estado.

Se consideró pues al Estado como patrón respecto a sus trabajadores, no obstante que su función es de servicio público, y su fin el bien común; pero ciertamente se dice, utiliza y explota a sus servidores como cualquier empresa; de tal manera que también se goza del juicio constitucional de amparo contra los fallos del Tribunal Federal de Arbitraje de la burocracia para efectos patrimoniales, y tiene las obligaciones equivalentes a los empresarios en lo que se refiere a las garantías y derechos laborales.

Finalmente, no nos cansaríamos de repetir que el espíritu de nuestro artículo 123 Constitucional a través de sus dis-

tintas fracciones que dejan ver su sentido ideológico social en favor de los trabajadores, ordenando la seguridad social conforme a las bases mínimas que señala objetivamente en su texto tal y como lo sostuviéran los Congresistas revolucionarios, nos impone el deber de proseguir en constante avance; sin embargo, hacemos notar hablando olímpicamente, que después del extraordinario salto de altura en las jornadas del trabajo, donde triunfaran los legisladores obreristas del Constituyente, al hacer incluir las garantías sociales en la Carta Magna; se ha avanzado con pasos de tortuga y no es sino hasta hace poco que se ponen en vigencia los mandamientos constitucionales en lo que hace a los grandes renglones de la seguridad y previsión sociales, y al reparto de utilidades; amén de que falta hacer avanzar nuestra legislación sin timideces ni parsimonias en otros renglones de la utilidad social como son: La solución efectiva del problema habitacional de los trabajadores, aumento en las pensiones de vejez y jubilación, subsidios en casos de desempleo, subsidios por maternidad en los hogares de trabajadores con prole numerosa, subsidios para la educación de los hijos de los trabajadores, creación de fondos de reserva alimenticia contra la escasez imprevista o por la repentina alza del costo de la vida (cuanto más - cuando no es repentina sino constante), el aumento de días económicos con pago íntegro del sueldo, por el tiempo que sea necesario en caso de incapacidad por enfermedad del trabajador, etc., etc.

Es incuestionable que el Derecho Social del Trabajo es fuente positiva de la seguridad social de la familia trabajadora pues mediante su observancia obligatoria se protege y asegura la integridad física, biológica y moral de los sujetos de derecho previniéndolos contra las enfermedades, los accidentes y la inseguridad económica. El concepto de seguridad social nació precisamente como consecuencia del trabajo quedando plasmado en las reglamentaciones de trabajo. El trabajador, no tiene más recursos que su fuerza de trabajo, pero con el transcurso del tiempo va perdiendo sus facultades quedando imposibilitado para producir, y sería injusto que se le abandonara

después de haber sacrificado lo mejor de su vida para beneficio del individuo o corporación donde trabajó por bastante tiempo.

Por otra parte, la injusticia y la inseguridad social generan descontento, amenazan la paz social y el orden público provocando movimientos violentos de parte de los desheredados.

El estado de un orden de seguridad económica y social interesa por igual al Estado y al ciudadano porque ello constituye la máxima aspiración del hombre de vivir dignamente en un régimen de justicia y solidaridad humana. Para ello, hay que despojarnos de prejuicios ancestrales de las tesis individualistas para comprender nuestro deber social. A este respecto, cabe citar lo que decía un conocido hombre de negocios, el señor Walter H. Weeler, "lo primero que tenemos que hacer es anticiparnos en el campo de las reformas sociales y económicas, en lugar de tener que ir doblegándonos, a lo que se nos imponga como consecuencia de la derrota. Los que estamos al frente de los negocios, necesitamos aceptar responsabilidades sociales, como las acepta el educador, el gobernante, el dirigente obrero y el profesional". (42).

4.— El Equilibrio y Armonización de los Factores de la Producción a través de la Cogestión Obrero-Patronal en las Empresas.— El estado actual de evolución en las relaciones obrero-patronales después de una larga lucha por el predominio de un factor sobre el otro y después del surgimiento de un derecho protector del débil que vino a nivelar las fuerzas de la producción, se hace necesario buscar fórmulas de armonía y coordinación de los dos factores de la producción para desarrollar la empresa común en beneficio nacional.

Conocemos el carácter social de la empresa establecida para crear y comerciar con los satisfactores o productos de consumo general, y por la integración social de la empresa constituida por la unión de trabajadores y patronos mediante un contrato, para realizar esa función económica-social.

Hemos dicho en nuestro primer capítulo, que la vida de la empresa se mueve bajo los cánones del orden, la disciplina, la

(42).— Cavazos Flores Baltazar.- Aputes de Seguridad Social.- México, 1960. P. 84.

administración y la dirección, pero dado a su carácter y a su nueva connotación social, es incuestionable que deben darse esos presupuestos en favor de ambos factores de la producción, y no tan sólo en uno con perjuicio del otro. De tal manera que queda bien justificada por el momento, la participación de los trabajadores en la administración y dirección de la empresa, debiéndose hacer las reformas y adiciones correspondientes al caso, en nuestra ley secundaria y constitucional.

Del hecho mismo de que las principales conquistas de los trabajadores se hayan obtenido mediante la lucha constante, no se desprende ninguna consecuencia lógica de que deban permanecer obreros y patronos bajo la supuesta ley fundamental de la historia en constante lucha de clases. Pues la lucha de clases quedará atrás como cuestión superada por los trabajadores y patronos que cada día se capacitan para armonizar su vida en una organización comunitaria de intereses, como partes integrantes de un todo social; es decir, que no tendrá razón de ser la lucha de clases en la medida que se va avanzando de un sistema individualista al socialista. Esto se puede entender si se quiere, aún con el mismo método dialéctico del marxismo, desde que toda ley de evolución encierra su propia negación, de manera que las contradicciones de cada momento histórico orientan la transformación de éste. Pero sin suponer de manera fatal la pretensión Marxista al querer aplicar el rigorismo de la ciencia natural a los fenómenos sociales, como lo hizo al considerar que el capitalismo por virtud de la ley inherente a su íntima constitución y a su evolución orgánica, traía en su propio ser los gérmenes de su destrucción, creando a los proletarios, que serán sus propios destructores, que suprimirán el régimen presente para crear otro distinto.

En primer lugar, es cuestionable que el capitalismo de por sí cree proletarios y que éstos sean gérmenes de destrucción alguna; en segundo lugar, estamos asistiendo a una etapa de transformación de los pueblos sin necesidad de una lucha encarnizada y destructiva de clases, pues aún en los países más capitalistas donde todavía existe una espeluznante desigualdad social disfrazada con grotescas fórmulas de una tal demo-

cracia y de una igualdad jurídica, aún ahí, repetimos se viene avanzando por medios pacíficos y legales, logrando cambios y adaptaciones en su estructura jurídico-social.

Los conceptos de utilidad pública, utilidad social, interés social, seguridad y previsión social, el nuevo concepto de empresa, etc., vienen avanzando en el campo del Derecho Social, comprendiendo a los interesados, a los terceros, a los consumidores y a la sociedad en general, se vienen pues modificando conceptos egoístas de rango feudal que habían enraizado como la hiedra en el campo del derecho privado.

Conviene pues organizar y coordinar todas las actividades humanas que concurren en la producción para lograr el mejor aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos en el cumplimiento de los fines sociales que a la propia empresa corresponden.

Todo esto es y ha sido posible en algunos países y en otros más se viene avanzando en el mismo sentido, por lo que podemos afirmar que la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción tiene lugar en la igualdad de trato legal y real, en la Co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa.

Como se ve los medios pacíficos resultan convincentes para alcanzar las aspiraciones sociales que cubren el Derecho Social de nuestros tiempos, en nuestro caso, así debe ser, mediante un conjunto de medios legales y técnicos de que dispongan los trabajadores para reclamar sus derechos frente a los patrones, o por la comprensión de éstos haciéndolos participar tanto de los beneficios, como de la organización y dirección de la empresa en forma arbitral o mixta, patronal y obrera o con la asociación perfecta entre ambos evitando pérdidas o conflictos ruinosos, por otra parte, los regímenes revolucionarios han contribuido con la legislación social obrera anteponiendo el interés colectivo al individual y cubriendo al trabajador de una aureola de seguridad social. Por todo esto, debe unificarse el criterio para legislar sobre la participación del trabajador en el manejo de las empresas.

Comprendemos que toda institución nueva levanta crite-

rios y opiniones en pro y en contra, máxime cuando se trata de una cuestión tan importante como lo es la intervención del obrero en la dirección y administración de la empresa; pero también hay que entender que una organización netamente capitalista de la producción ya no encaja en nuestro tiempo, querer ver en este nuestro siglo XX al operario como un simple instrumento de la empresa, y pretender que ésta pertenezca al empresario como único dueño y amo absoluto que la pueda manejar a su capricho, es desbarrar con tal brutalidad y falta de lucidez dignas de mejor causa.

Desde hace algún tiempo, en los medios obreros y sociales se viene propugnando un cambio de sistema, que considere al trabajador como asociado al patrón en la dirección y administración de la empresa.

Finalmente, fijamos el concepto de la Co-gestión, siguiendo al maestro García Oviedo, como "una intervención del obrero en la empresa, actuando en sus organismos directivos con poder de decisión, y en los organismos deliberantes con voz y voto. La co-gestión implica colaboración, compartimento del capital y el trabajo en la administración y dirección de la empresa". (43).

Ahora bien, la prerrogativa o derecho del trabajador en la dirección de la empresa con poder de decisión en igualdad con el capitalista, se distingue de otras formas de intervención en la dirección de la empresa, como la del Control obrero, en que éste no implica para el trabajador asalariado un poder de decisión, ni para sus delegados voto alguno en los Consejos directivos. El Control supone meramente un derecho de información, de vigilancia y de opinión; por lo que la dirección bajo esta forma corresponde solamente al empresario, a no ser que exista un control absoluto que abarque la dirección, más en términos generales podemos afirmar que existe una diferencia de grado e intensidad en favor de la Co-gestión que sitúa a los dos factores de la producción —capital, trabajo—, sobre un mismo nivel para accionar de consuno la dirección de la empresa.

(43).— Carlos García Oviedo.- Derecho Social.-Ed.º 1934. Lib. Gral de Victoriano Suárez. Madrid, España. P. 161.

CAPITULO III

- 1.— Antecedentes Histórico-Sociológicos del Derecho de Co-gestión;
- 2.— Cuestiones técnico-científicas fundamentales en nuestra Institución;
- 3.— Formas de Participación obrero-patronal en la dirección de la empresa;
- 4.— Legislación y práctica sobre la Co-gestión en diversos países.

1.— Afirmémos que el derecho de Co-gestión implica un poder de decisión emanado de la forma comunitaria de producción, y del fin social de los bienes o servicios producidos con destino a satisfacer las necesidades del hombre.

Consecuentes con este enfoque social rechazamos la pretensión de que el fundamento legítimo del poder de dirección en la empresa sea el derecho de propiedad sobre los medios de producción, sino más bien, en la naturaleza social de la empresa como organización de producción, y en la soberanía o poder supremo de la sociedad como destinataria de la producción. De tal suerte, que la unidad de empresa en orden a la producción, requiere de un cuerpo orgánico formado por el productor, consumidor y administrador.

Es obvio, que la Sociedad entera avanza hacia formas democráticas en su organización política, económica y social, de tal manera que los dos grandes sistemas existentes en el mundo tratan de encontrar su punto estable mediante fórmulas generales que garanticen la participación y control de la comunidad en la vida estructural de una sociedad moderna. De esta manera, el poder o soberanía popular alcanza su máxima expresión en las fórmulas de participación del conglomerado en todas las manifestaciones y órdenes de la vida social.

La Sociedad es pues el centro de acción y decisión, es el poder absoluto, y la representación es la forma facultada de aquél poder; luego ninguno en particular, tiene hegemonía o derechos sobre la sociedad.

De esta premisa mayor se sigue que las demás formas sociales, sociedades, empresas, establecimientos e instituciones, tienen contenido y naturaleza social, luego su manejo o dirección corresponde en sí a sus componentes sociales que la ejercitan a través de sus representantes.

Históricamente la idea de la Congestión aparece en el siglo XIX, fué en Alemania en 1835, donde por primera vez el Profesor Von Mohl, expresa este derecho tomando como punto de partida la exigencia de una mayor integración del trabajador en la empresa por su participación en el capital de ésta, o al menos por su participación en las ganancias como com-

plemento del salario. (44).

En 1848, en un Congreso de trabajadores celebrado en Berlín, se acordó sostener el derecho de los trabajadores de elegir a los jefes de talleres en colaboración con el empresario, y la intervención de comisiones paritarias de empresarios y trabajadores en la determinación de los salarios, los casos de despido, y la duración del trabajo; poco después se planteaba el establecimiento de un parlamento social, cuyos dictámenes habían de ser previamente oídos por el parlamento político-legislativo de esa nación.

En 1919, con la Constitución de Weimar se confirma legalmente el derecho de Congestión de los trabajadores y se aprueba la Ley de Consejos de Establecimiento. (45).

2.— En torno a nuestra materia surgen cuestiones interesantes que deben resolverse con criterio científico observando los principios técnico-jurídicos y sociales para fijar las bases, el alcance y los medios de instrumentación precisos para la construcción de esa grandiosa institución que venimos propugnando y cuyo fin es la incorporación del trabajador a la vida de la empresa como parte interesada en su desarrollo, como una categoría profesional que a través de su actividad común persigue la satisfacción de un interés colectivo.

Trataremos de resumir el pensamiento y consideraciones del maestro Almansa Pastor, al cual nos allanamos en sus puntos principales, haciendo una que otra observación pertinente. —En primer lugar tenemos la cuestión del fundamento y la titularidad jurídica del derecho de participación, estos aspectos se encuentran ligados íntimamente, de manera que se hace depender la titularidad según la posición que se adopte respecto al fundamento de la participación, para los que sitúan el fundamento de ésta en el contrato de trabajo o en la relación individual de trabajo, tienen que asignar la titularidad jurídica de dicha participación a la persona individual que forma

(44).— Cfr. Alvaro Garralda V.- La Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967. PP. 117 y 118.

(45).— Cfr. Alvaro Garralda V.- Op. Cit. PP. 118 y 119.

plemento del salario. (44).

En 1848, en un Congreso de trabajadores celebrado en Berlín, se acordó sostener el derecho de los trabajadores de elegir a los jefes de talleres en colaboración con el empresario, y la intervención de comisiones paritarias de empresarios y trabajadores en la determinación de los salarios, los casos de despido, y la duración del trabajo; poco después se planteaba el establecimiento de un parlamento social, cuyos dictámenes habían de ser previamente oídos por el parlamento político-legislativo de esa nación.

En 1919, con la Constitución de Weimar se confirma legalmente el derecho de Congestión de los trabajadores y se aprueba la Ley de Consejos de Establecimiento. (45).

2.— En torno a nuestra materia surgen cuestiones interesantes que deben resolverse con criterio científico observando los principios técnico-jurídicos y sociales para fijar las bases, el alcance y los medios de instrumentación precisos para la construcción de esa grandiosa institución que venimos propugnando y cuyo fin es la incorporación del trabajador a la vida de la empresa como parte interesada en su desarrollo, como una categoría profesional que a través de su actividad común persigue la satisfacción de un interés colectivo.

Trataremos de resumir el pensamiento y consideraciones del maestro Almansa Pastor, al cual nos allanamos en sus puntos principales, haciendo una que otra observación pertinente. —En primer lugar tenemos la cuestión del fundamento y la titularidad jurídica del derecho de participación, estos aspectos se encuentran ligados íntimamente, de manera que se hace depender la titularidad según la posición que se adopte respecto al fundamento de la participación, para los que sitúan el fundamento de ésta en el contrato de trabajo o en la relación individual de trabajo, tienen que asignar la titularidad jurídica de dicha participación a la persona individual que forma

(44).— Cfr. Alvaro Garralda V.- La Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967. PP. 117 y 118.

(45).— Cfr. Alvaro Garralda V.- Op. Cit. PP. 118 y 119.

plemento del salario. (44).

En 1848, en un Congreso de trabajadores celebrado en Berlín, se acordó sostener el derecho de los trabajadores de elegir a los jefes de talleres en colaboración con el empresario, y la intervención de comisiones paritarias de empresarios y trabajadores en la determinación de los salarios, los casos de despido, y la duración del trabajo; poco después se planteaba el establecimiento de un parlamento social, cuyos dictámenes habían de ser previamente oídos por el parlamento político-legislativo de esa nación.

En 1919, con la Constitución de Weimar se confirma legalmente el derecho de Congestión de los trabajadores y se aprueba la Ley de Consejos de Establecimiento. (45).

2.— En torno a nuestra materia surgen cuestiones interesantes que deben resolverse con criterio científico observando los principios técnico-jurídicos y sociales para fijar las bases, el alcance y los medios de instrumentación precisos para la construcción de esa grandiosa institución que venimos propugnando y cuyo fin es la incorporación del trabajador a la vida de la empresa como parte interesada en su desarrollo, como una categoría profesional que a través de su actividad común persigue la satisfacción de un interés colectivo.

Trataremos de resumir el pensamiento y consideraciones del maestro Almansa Pastor, al cual nos allanamos en sus puntos principales, haciendo una que otra observación pertinente. —En primer lugar tenemos la cuestión del fundamento y la titularidad jurídica del derecho de participación, estos aspectos se encuentran ligados íntimamente, de manera que se hace depender la titularidad según la posición que se adopte respecto al fundamento de la participación, para los que sitúan el fundamento de ésta en el contrato de trabajo o en la relación individual de trabajo, tienen que asignar la titularidad jurídica de dicha participación a la persona individual que forma

(44).— Cfr. Alvaro Garralda V.- La Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967. PP. 117 y 118.

(45).— Cfr. Alvaro Garralda V.- Op. Cit. PP. 118 y 119.

parte de la relación; en cambio, para los que fundamentan el derecho de participación en una consideración colectiva de tal derecho o en una situación jurídica del derecho positivo, la titularidad jurídica de éste excede el estrecho marco de la contratación o de la relación individual de trabajo y es asignada dicha titularidad a una categoría jurídica superior a la singularidad de la relación individual de trabajo. Al efecto, cabe señalar tres posiciones doctrinales que se han manifestado:

1.— La posición doctrinal que asigna la titularidad jurídica del derecho de participación al trabajador individual en virtud de su contrato de trabajo o de su relación individual de trabajo.

2.— La posición doctrinal que atribuye la titularidad al conjunto del personal; para esta posición el trabajador individual no puede ser titular del derecho de participación en el marco de la relación individual de trabajo, porque esto sería tanto como considerar al trabajador como empresario.

Otros autores como De la Villa en España sostienen que el sujeto de los derechos de co-decisión o co-gestión es el Consejo de Empresa, sin embargo, el Profesor Nipperdey afirma categóricamente que el titular de los derechos de cogestión es la comunidad de los trabajadores de la empresa, mientras que al Consejo de empresa queda reservado el ejercicio de tales derechos.

3.— Otros sectores de la doctrina rechazan la asignación de la titularidad del derecho de participación al trabajador individual, y también la atribución al conjunto del personal, estimando que dicha titularidad recae directamente sobre el órgano que representa al personal y ejerce el derecho de participación.

Señala el autor Almansa Pastor, "que por lo que hace al ordenamiento jurídico español de 1962, la participación del personal en la administración de la empresa no puede ser basada en el contrato o en la relación individual de trabajo, que la titularidad jurídica del derecho de participación no puede ser

atribuida al trabajador individual, toda vez que, tratándose de derechos colectivos, tuteladores de intereses colectivos e integrantes de una relación colectiva, la titularidad de tal derecho excede la mera relación individual de trabajo para situarse en el plano superior, colectivo, del personal integrado en la empresa". (46).

Por todo lo antes indicado descartamos la titularidad de la participación al trabajador individual, por lo que la atribución de la titularidad podría decidirse de acuerdo con los criterios doctrinales, o bien en favor del órgano representativo del personal que actúa la participación o bien al mismo personal en su conjunto. De estas dos posiciones aceptables en principio cabe hacer elección de una por razones de orden práctico, según las distintas legislaciones lo prevean, pero hacemos notar que según el enfoque que venimos proyectando, el único titular de tal derecho, es el conjunto del personal, pero como hay legislaciones donde el personal no es concebido como una categoría jurídica dotada de personalidad jurídica, se hace necesaria la representación del personal integrando un cuerpo o consejo de administración de la sociedad.

De aquí que cabe distinguir también la situación jurídica del representante del personal frente a la sociedad, para ello habrá que determinar la finalidad o clase de funciones que corresponden al representante del personal en el organismo administrativo. Si actúa una simple función gestora con independencia de los intereses de los que le han nombrado se sitúa jurídicamente como miembro del órgano administrador de la sociedad, interesándole tan sólo la función que ha de desempeñar; o sea, la administración de la empresa en común cuidando de los intereses de ésta o bien considerar a los representantes del personal con una doble función, de modo que al cumplir su función en el seno del organismo administrador de la sociedad devienen miembros de este órgano social, debiendo actuar en atención a los intereses de la empresa, pero en cuanto que elegidos por el personal para representarlos deben mantenerse vinculados a sus intereses.

(46).— José Manuel Almansa Pastor.- La Participación del Trabajador en la Administración de la Empresa.- Ed Tecnos,S.A. Madrid, 1965. PP. 302, 303, 304, 305 y 306.

Es incuestionable que lo que se persigue con el ejercicio de este derecho de co-gestión es la armonía con trato justo entre los factores de la producción para velar por el interés común de la empresa que deviene y redundando a su vez en el bienestar general y en la paz social, de manera que a la ley le toca fijar los principios que encaucen la actuación del representante del personal, lo mismo que a la del representante del capital para que sus funciones las desarrollen con la mira de lograr la máxima producción de la empresa como base del progreso nacional y la igualdad y armonía entre los factores de la producción. Es decir, que consideramos juntos con nuestro autor, "que los poderes con los que desempeña su función el representante del personal como miembro del órgano administrador, le son atribuidos directamente por la ley, o sea que no proceden de pacto o convenio, sino que esas funciones son determinadas en la ley, y que son las administrativas generales —de co-gestión y de representación—, equiparadas a las de los representantes del capital, y además las funciones de información al personal". (47).

"Otra cuestión que ha sido superada por la evolución dinámica de las sociedades, particularmente por la sociedad anónima, es la referente a la descomposición de la fórmula obsoleta conocida como el binomio poder-responsabilidad, de tal manera que quedó desvinculado un concepto del otro, de modo que quedó el poder en el órgano administrador, sin que se le pudiera imputar la responsabilidad derivada del riesgo económico de la empresa, el cual lo absorbían los socios accionistas.

Esta evolución dió por resultado la separación de la función organizadora de la función riesgo en el empresario social de tal manera que la iniciativa organizadora fué encomendada al órgano administrador del empresario social, y la función riesgo quedaba asumida por los socios que componían la sociedad. Esta diferenciación conceptual originó en la sociedad anónima la creación de un poder, el del órgano administrador dentro del seno del organismo social y desvinculado de los accionistas que

(47).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 318, 320 y 321.

lo nombraron y con poderes propios atribuidos por la ley. De todo esto, se dice de acuerdo con los autores que —se ha producido en la sociedad anónima la desnivelación del binomio poder-responsabilidad, de manera que a un efectivo poder de gestión y representación del administrador no corresponde una correlativa responsabilidad, y a la inversa, a una efectiva responsabilidad, aunque limitada del accionista, no corresponde un correlativo poder—. Con esta evolución quedaron abiertas las puertas para una construcción integrante para dar efectividad a la participación del personal en la administración, sin que se les pueda imputar la responsabilidad genérica, la cual recae única y exclusivamente sobre los accionistas". (48).

Hacemos notar que esta evolución de la sociedad anónima, no ha sido por obra e intención de los empresarios, que más bien pensaron con esa separación de funciones en privar a los accionistas de menos capital del control de la marcha de la sociedad con fines monopolistas; pero el interés público y la función social de todo capital en explotación lo mismo que la naturaleza de la empresa encauzan a la organización en la evolución positiva para permitir la participación legal de trabajadores y empresarios en su administración y manejo.

Finalmente, hay una cuestión muy importante para instituir la participación del personal en la administración de las empresas que es la referente a las formas o modos de interrelación de las distintas representaciones dentro de la empresa, la cual se ha resuelto siguiendo alguno de los dos sistemas posibles que a continuación se expresan:

"Construcción Dualista.— Tomandose en cuenta que los intereses del empresario social se hallan representados por el Consejo de administración, y que los del personal los representa el Jurado de empresa, pensóse vincular a ambos en un organismo superior en el que tuvieran cabida las representaciones de los intereses coexistentes en la empresa, manteniendo intacta la dualidad empresario y personal en la singularidad de sus organismos base: Consejo de administra-

(48).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 321, 240, 241, 243 y 244.

ción y Jurado de empresa. Ambos entrarían en contacto en un organismo externo a ellos, integrado por representaciones del Consejo de administración y del Jurado de empresa.

Construcción Integrante.— Este modo de participación consiste en interrelacionar por medio de un juego de representaciones recíprocas al Consejo de administración y al Jurado de empresa, quedando entrelazados estrechamente, para ello, la participación del personal se instala precisamente en el seno de la organización del empresario, incluyendo las representaciones del personal en los medios formales de organización del empresario, posibilitando con ello según se dice una mayor compenetración y armonía sociales.

Sin embargo, se estima que la construcción dualista es más efectiva y de mayores alcances prácticos toda vez que se pretende con ella la creación de un órgano independiente del capital en el que decidan conjuntamente el empresario y el personal, pero sin que los accionistas deban inmiscuirse en lo relativo a la representación del personal, ni éstos deben intervenir en las cuestiones referentes a la representación del capital, además, esta construcción posibilita la aplicación de la institución a otras empresas, haciéndola extensiva aún a los empresarios que no revistan la forma jurídica de sociedades de capital.

Por otra parte, la construcción integrante desmembra a la sociedad extrayendo al "Consejo de administración de su organización para situarlo en la esfera de la empresa". (49).

3.— Múltiples y variadas son las formas de participación obrero-patronal en la dirección y administración de las empresas, manifestandose en una gama de organismos y comisiones tendientes a garantizar el derecho de Co-gestión de ambos factores de la producción, en todo lo concerniente a la vida de la empresa y sus funciones. Entre esas formas cabe mencionar a los Consejos, Comisiones, Comités y los Jurados; Y de una manera más concreta a las siguientes: Los Consejos de Fábrica, los Consejos de Establecimiento, los Consejos Econó-

(49).— José Manuel Almansa Pasor.- Op. Cit. PP. 325, 332, 333 y 334,

micos; los Jurados de Empresa, los Enlaces Sindicales (organos individuales), y Enlaces de Juntas de Jurados (organos colegiados), los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Comisiones del Plus Familiar, las Comisiones de Seguridad Social, las Conferencias Económicas, los Consejos Permanentes de Producción, los Comités de Producción, etc. A continuación, pasamos a explicar las formas de participación más representativas:

Consejos de Fábrica.— Estos organismos "se crearon originariamente para intervenir en la administración de las cajas de pensiones y obras asistenciales de la empresa en favor de los trabajadores, en seguida ampliaron sus facultades para colaborar en la reglamentación del orden en el establecimiento; en la mediación en casos de litigio entre trabajadores y de éstos con los patrones; en la lucha contra los accidentes de trabajo, en la ejecución de las condiciones de trabajo, del salario; en la ejecución del traslado y despido de los trabajadores; y en la intervención en el reparto de beneficios en favor del personal". (50).

Consejos de Establecimiento.— Son "organismos obreros cuyo fin fué primeramente recoger las propuestas de los trabajadores y presentarlas a la dirección, y posteriormente participar con la dirección en la reglamentación del trabajo, y en la política social del establecimiento o empresa". (51).

Consejos Económicos de Producción.— Estos organismos cuya creación y funcionamiento funde los anhelos de la clase trabajadora y la consumidora para participar legalmente en la organización y desarrollo de un régimen de economía social de producción y consumo de todos los bienes o satisfactores. Estos organismos implicarían la intervención gubernamental conjuntamente con los demás factores sociales, para planificar la producción sobre una base social de orden nacional. Desgraciadamente, organismos de este tipo, no han sido puestos en marcha en nuestro país.

(50).— Alvaro Garralda V.- La Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania. Ed. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967. PP.127 y 128.

(51).— Ibidem. P. 130.

Comisión Económica.— Es un órgano unitario, de control limitado del poder de dirección del empresario, con el derecho de información y deliberación consultiva sobre las cuestiones económicas de la empresa.

Jurados de Empresa.— Son instrumentos de colaboración entre empleadores y trabajadores para operar en los tres dominios de la empresa: económico, técnico y social; la amplitud de sus atribuciones depende de la legislación de cada país, en algunos tienen carácter consultivo principalmente.

Enlaces Sindicales.— Estas formas de participación del personal en la empresa, "operan como órganos individuales, o como órganos colegiados en juntas de jurados, han servido a la vez de medios de relación de dicho personal con la organización sindical, sin embargo, los Enlaces Sindicales se han limitado a las relaciones de comunicación del personal con la empresa y con el sindicato, a la obra de asesoramiento al personal sobre sus derechos, etc., pero carecen del poder ejecutivo o de decisión". (52).

Comisión del Plus Familiar.— Esta comisión, "atiende a la distribución de los fondos que las empresas no agrícolas tienen que destinar en un porcentaje no menor del 20% calculado sobre la nómina general de salarios, como retribución complementaria a todos los trabajadores a su servicio con obligaciones familiares (esposa, hijos menores o inválidos, etc.), y en proporción a dichas obligaciones. La Comisión se constituye en cada centro de trabajo dentro de la empresa, y está integrada por el jefe del mismo, o persona en quien éste delegue, y por los trabajadores de 1 a 4) que aquél designare, previa propuesta en terna del sindicato. Estas comisiones funcionan en forma regular y obligatoria en España desde 1945". (53).

Consejos Permanentes de Producción.— "Son órganos elegidos por la organización sindical, participan en la elaboración, cumplimiento y control de los planes de empresa, sus resoluciones

(52).— Eugenio Pérez Botija y Efrén Borrajo.- "La Colaboración de los Trabajadores en el ámbito de la empresa en España". Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXII, N° 6, Ginebra, Dic. de 1960. P. 584.

(53).— Ibidem. PP. 582 y 583.

obligan al director de empresa". (54).

Comités de Producción.—“Son organismos elegidos por el ción deductiva, así tenemos por un lado a Alemania Federal Es-personal, trabajan sobre la base de las decisiones del partido de los obreros y del Gobierno. Estos comités encauzan la energía del personal hacia la solución de los principales problemas técnicos y económicos de las grandes empresas”. (55).

4.— Tomarémos en cuenta las legislaciones modernas sobre el tema, que tienen vigencia en la actualidad, limitándonos a unos cuantos países del bloque occidental, así como del oriental, haciendo una que otra observación y al final nuestra consideración deductiva, así tenemos por un lado a Alemania Federal, España Francia; y por el otro a la República Democrática Alemana, Rusia y Checoslovaquia.

Alemania Federal.—Ley de Co-gestión de 21 de mayo de 1951 (M.B.G.) Esta ley se limita a las empresas productoras de hierro, acero y carbón con determinado volumen y forma mercantil; en esta ley los trabajadores obtienen una representación paritaria con el capital en el Consejo de Vigilancia, incluyendo un miembro independiente o neutral. Intervienen los Sindicatos en el nombramiento de los Consejeros representantes de los trabajadores; así mismo, crea por elección el cargo de Director de Trabajo en el organismo directivo —Vorstand—, de la sociedad o empresa.

“Las empresas a que se aplica esta ley revisten alguna de las formas jurídicas siguientes: Sociedad por acciones, sociedad de responsabilidad limitada, cooperativas mineras dotadas de personalidad jurídica. Por lo que hace al miembro neutro o suplementario encuadrado en la representación del personal, es nombrado por la Asamblea general de accionistas, previa propuesta de la Federación Central de Sindicatos” (56).

Ley de participación de 11 de octubre de 1952 (B.V.G.). Esta ley trata de dotar a la empresa alemana de una estructura constitucional y representativa. Los legisladores captaron las aspiraciones del pueblo para extender a toda la economía con

(54).— Código del Trabajo de la R.D.A., comentado por el Dr. Roger Schlegel. Ed. Tribune. Berlín, 1965. PP. 39 y 40.

(55).— Ibidem. PP. 40 y 41.

(56).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 192, 195, 196 y 203.

carácter general y a todos los establecimientos y empresas de determinado volumen la participación de los trabajadores en su ordenación y gestión, proyectando dicha participación hacia unos Consejos económicos nacionales. Sin embargo, esta Ley, establece excepciones de manera que no se aplica a las empresas públicas, ni a las empresas marítimas o aeronáuticas, entre otras. La ley de Constitución de la empresa alemana organiza a ésta a través de unos órganos, cuya composición y atribuciones enlazan la colaboración de los factores de la producción. Estos órganos son: El consejo de empresa, la comisión económica, la Asamblea general de empresa, y los consejos de vigilancia, para las sociedades de capital.

Consejo de empresa.—“Se caracteriza por el principio de separación, o sea que representa al personal frente al empresario, es un órgano genuinamente laboral, en su seno no tiene cabida el empresario ni su representación. Sus funciones son sociales y personales, entendiéndose en cuestiones relativas a la duración de la jornada, retribución del personal, fijación de los descansos, organización de la capacitación profesional, admisión, suspensión y despidos de trabajadores, etc. En lo económico, sólo entiende en los asuntos que puedan afectar inmediatamente a los trabajadores”. (57).

Comisión Económica o Comité de Producción.—Este órgano se establece en las empresas con más de cien trabajadores permanentes (Art. 67-1o.) “La composición de la Comisión económica tiene una base paritaria, esto es, la mitad de los miembros es nombrada por el Consejo de empresa —siendo necesario que al menos uno de ellos pertenezca a éste—, la otra mitad la designa el jefe de empresa (Art. 68). Las atribuciones de la Comisión económica o Comité de producción quedaron reducidas a un simple derecho de información y a la facultad de aconsejar a la dirección de la empresa sobre todos los problemas que atañen a la producción (programa de producción, situación económica de la empresa, métodos de fabricación y de trabajo, etc.)”. (58).

Asamblea de empresa.—“La integran todos los trabajado-

(57).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 174, 175 y 176.

(58).— Ibidem. PP. 178, 179 y 180.

res que forman parte de la empresa, es fuente del movimiento de participación. La presidencia de la Asamblea pertenece al presidente del Consejo de empresa. Los trabajadores, reunidos en asamblea, pueden formular peticiones al Consejo, pero sin fuerza de obligar o decidir sobre los acuerdos tomados por éste. (Art. 44 de la ley de 11 de octubre de 1952)". (59).

Consejos de Vigilancia.—El consejo de vigilancia de la sociedad alemana es el órgano de control de la sociedad, que ejerce funciones inspectoras acerca de la Dirección, pero tales funciones como dato innovador de la ley de 1951, corresponden tanto a los accionistas de la empresa, como al personal, es decir, que desaparece el control sobre la marcha de la empresa como monopolio exclusivo del capital para dar paso al elemento trabajo en esa obra común de la producción.

La ley alemana de constitución de empresas de 1952 (B.V.G.), prevé los casos de la representación obrera en los consejos de vigilancia de las sociedades de capital, como las sociedades por acciones, las comanditarias por acciones, la sociedad de responsabilidades limitada, las sociedades familiares, sociedad minera, sociedades mutuas aseguradoras y cooperativas de producción y de consumo si cuentan con más de 500 trabajadores". (60).

Empero, el Art. 76 de la misma ley (BVG.), otorga al personal una representación en el Consejo de Vigilancia de una tercera parte.

En cuanto a la titularidad del derecho a la participación, según esta ley de constitución de empresas corresponde a la colectividad de trabajadores y por lo tanto, es el personal el que directamente confiere el mandato a los consejeros. En cambio, la ley alemana de co-gestión (M.B.G.), atribuye la elección de los representantes del personal al Consejo de empresa y sólo indirectamente a los trabajadores; o sea, que dicho órgano es el que ostenta la titularidad del derecho de participación y, por ende, el que confiere el mandato a las personas elegidas.

Como ley que modifica a la ley complementaria de la Co-

(59).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 180 y 181.

(60).— Ibidem. PP. 181, 183 y 208.

gestión, aparece la del 7 de agosto de 1956, que mantiene el sistema de representación paritaria en los órganos de la empresa —Consejo de Vigilancia y Consejo de Dirección— mediante el nombramiento de los representantes del personal, unos son elegidos directamente por éste, dentro de los trabajadores y empleados de los establecimientos y empresas que forman el "Konzern" o Concorno (sistema de empresas jurídicamente independientes, unidas y coordinadas bajo una misma y única dirección, en orden a un fin económico común), dicha elección se verifica mediante Compromisarios, que a su vez son elegidos en las empresas del concorno individuales. Los otros representantes del personal son designados por la Federación Central de Sindicatos, previa audiencia de los sindicatos representados en la empresa y del Consejo de empresa Central del "Konzern".

Como se observa, dicha ley tendió a precisar los vínculos entre las empresas dominante y dependientes del Konzern y "limitó la intervención de la Asamblea general para elegir tan sólo a los representantes de los accionistas, y al miembro suplementario previa propuesta de los demás miembros; asimismo, para el nombramiento del Director de trabajo modificó a la ley complementaria sobre la co-gestión en el sentido de que basta una mayoría simple y no cualificada como la anterior que requería el consentimiento de la mayoría de los representantes del personal". (61).

España.— Nos referirémos a la ley de 21 de julio de 1962, que es la que contempla actualmente, la participación del personal en la administración de la unidad jurídico-laboral llamada empresa; sin dejar de mencionar sus antecedentes mediatos que parten desde 1921, con el anteproyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales, organismo público, en el que estaban representados empleadores y trabajadores.

"En uno de los capítulos de dicho anteproyecto, se preveía la constitución de unos —Consejos de Cooperación Industrial—. Estos consejos los formarían los trabajadores de la em-

(61).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 218, 219 y 220.

presa y una representación equivalente de los trabajadores técnicos y mandatarios del capital.

El fin de estos consejos era lograr un mejor rendimiento económico de la empresa, la aplicación leal de los contratos y reglamentos de trabajo, y la concesión de mayores atribuciones, tales como la intervención en los Consejos de administración, el exámen de balances y libros de contabilidad, la organización de la previsión social, etc.". (62).

Posteriormente, el fuero del trabajo de 1938, que por primera vez en España legitima ese derecho de participación. Mas el antecedente inmediato y directo de la ley que nos ocupa es el decreto —ley que creó los jurados de empresa de 18 de agosto de 1947, y su respectivo reglamento de 1953, esto es tan evidente, que dichos jurados constituyen un requisito para la aplicación de la ley actual en cuestión.

Ahora bien, la ley de participación de 1962, comienza limitando caprichosamente más que precisando el ámbito de su aplicación, dice al respecto el artículo 10. que se aplicará dicha ley a "las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades administradas por consejos u organismos similares, designados en todo o en parte de los poseedores del capital social...". Como observa Almansa Pastor, "esta redacción es defectuosa, porque sólo considera a la empresa en su sentido jurídico-mercantil, con lo cual se hace a un lado su función integradora y los elementos que la componen como son: el fin, medios o bienes, empresario y personal". (63).

Por otra parte, dicha ley no salva los escollos y cortapisas de la tradición representada por las demás leyes a las cuales respeta con cierta sumisión por ejemplo al código civil y al de comercio, así tenemos que sólo se aplica a las sociedades mercantiles cuando la gestión y representación no esté prevista por dicho código. Así, por ejemplo, en la sociedad colectiva, considera que los socios tendrán la facultad de concurrir a la dirección y manejo de los negocios comunes, cuando no

(62).— Eugenio Pérez Botija y Efrén Borrajo.- La Colaboración de los trabajadores en el ámbito de la empresa en España.- Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXII, Nº 6 Dic. 6, d 19e60. PP. 581 y 582.

(63).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 260' 261.'

se haya limitado la administración a alguno de los socios en virtud de un acto especial.

En fin, resulta inadmisibles que una ley de orden público como la de Co-gestión quede sometida a leyes de derecho privado y a los estatutos de cada empresa y tanto peor, si pretende como la ley española que el órgano administrador sea nombrado y separado a voluntad del socio capitalista.

En resumen, de acuerdo con el artículo 10. de la ley de 21 de julio de 1962, sólo puede ser aplicada ésta en las siguientes especies de sociedades:

"a).— A la Sociedad Anónima cuyo órgano administrador sea Colegiado;

b).— A la Sociedad de Responsabilidad Limitada, cuando se haya previsto en los estatutos que su órgano administrador revista la forma de órgano colegiado o Consejo de administración; y

c).— A la Sociedad Cooperativa en la que preste sus servicios personal que no tenga la cualidad de socio cooperador, ya que su Junta Rectora cumple el cometido de un organismo similar al Consejo de administración". (64).

Además, no se debe aplicar la ley de 1962, a los casos de excepción que señala el Art. 6 del Reglamento de Jurados de centas de dicha obligación las empresas tales como: "los esta-Empresa, así aunque reúnan los requisitos legales quedan ex-blecimientos militares o militarizados; las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias; las cooperativas en que únicamente presten servicio los socios cooperadores; y las que exceptúe el Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical". (65).

En cuanto al límite por el número del personal de la empresa la ley de 1962, se aplica actualmente en las empresas que cuenten con centros de trabajo en los que se empleen más de cien trabajadores.

(64).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 270 y 271.

(65).— *Ibidem*. P. 273

En cuanto al límite de la aplicación espacial de la ley de 1962, se somete a las disposiciones generales del código de comercio.

Respecto al poder de los representantes del personal en la administración y dirección de las empresas, se previene en el introito de la ley que "las presentes normas se limitan a otorgar a los representantes del trabajo una participación restringida en los órganos de gestión...". (66).

Una vez más, notamos la inconsistencia de la ley de participación española que en sí misma se condena a la impotencia al autolimitarse y respetar en demasía todas las condiciones de las demás leyes, así las sociedades de capital más representativas como la sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada, pueden organizar su administración en forma unipersonal o pluripersonal; con la primera evitan la aplicación de la ley de 1962, y aún admitida la forma segunda, esto es, la forma colegiada de la dirección o administración, se debe observar una exigencia de proporción dada en favor del capital, ya que si no existen más de tres representantes del capital en el Consejo de administración, el trabajo no podrá estar representado; así dispone la ley de 1962 en su artículo 10., "que habrá una representación del personal en proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del capital". (67).

Régimen Jurídico de la Participación del Personal.— En su esfuerzo por fijar el ámbito funcional en que se desarrolla el derecho de participación en el grado de codecisión-proporcional se admito su extensión a las áreas social, técnica y económica, que abarca la administración de la empresa, solamente que desvirtuando uno tanto a la congestión y a su ley, pues según ésta, los representantes del personal tienen idénticas facultades y deberes que los representantes del capital".

Por otra parte, la titularidad jurídica del derecho de participación en España ya se ha precisado en páginas anteriores de este mismo capítulo, en lo que si conviene recapacitar es

(66).— Ibidem. P. 278.

(67).— José Manuel Almansa Pastor. Op. Cit. P. 279.

en la naturaleza jurídica del representante del personal, ya que se trata de una representación social que presenta aspectos interesantes y un tanto sui generis por proceder no de figuras del derecho privado, ni estar relacionada con la incapacidad de ejercicio del representado; esto es, se trata de una representación voluntaria por estar originada en la libre elección de los trabajadores para nombrar a su representante ante el órgano representativo; resultando obligatoria por imperio legal en cuanto al ejercicio de sus funciones; el elemento trabajador siempre ha formado parte de la sociedad laboral llamada empresa al lado del capitalista en el proceso de producción, sin razón alguna se veía operando la disociación en la fase final del ciclo productivo o sea la distribución de los productos así como en el derecho de co-gestión de dicha empresa.

Pero hemos de recordar también que fincamos la fundamentación y titularidad jurídica del derecho de participación del personal en la administración de la empresa, en una consideración colectiva de tal derecho, en el concepto social moderno de la empresa, o bien en una situación jurídica de derecho positivo; de todo lo cual se desprende una relación colectiva entre los integrantes de la empresa; por lo tanto, ambos elementos humanos de la empresa tienen la misma naturaleza jurídica y son miembros de un órgano de representación colectiva —Consejo de administración por ejemplo—, con responsabilidades privadas y sociales.

Finalmente, señalamos por ser característico de la participación española, que el Consejo de administración puede delegar sus funciones en un consejero delegado, en comisiones ejecutivas, o a Directores general o técnico. Así lo preceptúa la ley de 1962, pues el Art. 77 dispone que "cuando los estatutos de la sociedad no dispusieran otra cosa, el Consejo de administración podrá . . designar de su seno una Comisión ejecutiva o uno o más Consejeros delegados, sin perjuicio de los apoderamientos que pueda conferir a cualquier persona". (68).

FRANCIA.— La experiencia francesa en el campo de la participación del personal en la empresa es muy amplia, mani-

(68).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 251 y 333,

festándose en distintas formas que van desde una simple representación por medio de delegados con funciones determinadas en convenios colectivos, hasta la creación de los comités de empresa con mayores atribuciones, los comités de higiene y de seguridad, y las numerosas representaciones de las organizaciones sindicales en la empresa.

Empero, nuestro estudio se limita a las disposiciones jurídicas modernas que reflejan el estado actual de la materia; así cabe referirnos a la ordenanza de 7 de enero de 1959 y al decreto para su aplicación de 30 de agosto del mismo año, tendientes a favorecer la asociación o participación de los trabajadores en las empresas. El artículo 1o. del decreto mencionado, bajo el título de contrato de participación o de asociación señala que deben contener obligatoriamente las indicaciones y precisiones sobre los tipos de participación y las modalidades según las cuales serán operados sea los pagos, o sea las reparticiones de acciones, títulos o partes atribuidas al personal, en aplicación del tipo de participación adoptada.

V. Durand, en su obra de Derecho Social, se ocupa de la ordenanza y decreto aludidos al tenor siguiente: "La Ordenanza y el Decreto de 1959 establecen procedimientos de asociación de los trabajadores a la empresa mediante la participación de los resultados de la empresa, participación en el capital o en una operación de autofinanciación; para lo cual prevén las formas jurídicas de contratos de asociación, que pueden revestir las formas de convenio colectivo (fijado entre el empresario y los representantes sindicales en el seno de la empresa) y contrato tipo (entre el personal en mayoría de dos tercios y el empresario). (69).

En seguida estudiaremos la normativa francesa en cuanto a la participación del personal en los órganos administrativos de las sociedades de capital. Sabemos que el Comité de empresa francés proviene de la ordenanza de 22 de febrero de 1945, cuya regulación ha sido reformada por leyes posteriores como las de 1947 y la de 1958; y que actualmente, "el comité de empresa tiene derecho a que se le comuniquen los resul-

(69).— V. Durand, citado por Almanza Pastor; Op. Cit. P. 139, en pie de nota.

tados del balance, de la cuenta de pérdidas y ganancias, la relación de los comisarios de cuentas y demás documentos que se someten a la asamblea, en los mismos términos y condiciones que los accionistas. Asimismo, pueden convocar a los comisarios para pedirles explicaciones sobre las cuentas y la situación financiera general de la sociedad, y dirigir tales observaciones a la Asamblea general". (70).

Sin embargo, todas estas facultades del Comité de empresa se constriñen a un derecho de información, si bien con la particularidad de la asistencia a sesiones del Consejo de Administración de dos delegados del Comité de empresa con atribuciones meramente consultivas, o sea sin derecho a participar en las decisiones, sino más bien para ejercer directamente el referido derecho de información.

Otro campo de experimentación francesa en cuanto al ejercicio del derecho de Co-gestión del personal de la empresa es el que se observa en las sociedades nacionalizadas o sean las empresas que recobra la nación o la colectividad por razones de interés público.

Las formas de nacionalización de las empresas en Francia son de diversa índole, a saber:

"Mediante la transferencia al Estado de la propiedad de las acciones.

Mediante la eliminación del accionista privado y sometiendo la sociedad a un control exclusivo del Estado.

Mediante la sustitución en el lugar de la sociedad por acciones de una empresa pública, la cual continúa la antigua empresa, más no la antigua sociedad.

Y mediante la creación de un organismo especial". (71).

Todas las empresas nacionalizadas se equiparan pues, a las empresas paraestatales o semipúblicas, con personalidad jurídica propia, aunque subordinadas al Estado.

"Con la transferencia de la propiedad del capital social a la colectividad, y sometiendo dicha sociedad al control del Estado, se le investía de empresa nacionalizada. Con estas trans-

{70}.— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. P. 141.

{71}.— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. PP. 148 y 149.

formaciones, facilitadas por la progresiva disociación entre la configurar de distinta manera a los órganos administradores, propiedad y la dirección de la sociedad anónima, cabía incluso dando entrada en ellos a más de la representación estatal (sucesora de los accionistas), a otras representaciones del personal asalariado y de los consumidores o usuarios". (72).

El Consejo de Administración en las empresas nacionalizadas.— Siguiendo a nuestro autor nos limitaremos a las empresas nacionalizadas más importantes que conservan la forma jurídica de sociedad anónima. De ahí que tengamos que referirnos a la ley de 2 de diciembre de 1945, nacionalizadora de la Banca de Francia; y la ley de 25 de abril de 1946, que nacionalizó los Seguros.

La experiencia francesa ha observado el principio de la libertad de la empresa y de los organismos que la gestionan, pero efectivamente controlados por los elementos interesados en la gestión, a través del Consejo de administración.

Podemos clasificar dichos controles de acuerdo con nuestro autor en:

"Control Público, en el que a su vez se distinguen un control administrativo y jerárquico, un control financiero y un control parlamentario.

Control de los consumidores; y

Control de los obreros y empleados". (73).

La organización del Consejo de administración de esas empresas es consecuente con la idea central a que obedece la nacionalización, o sea la defensa del interés de la colectividad de manera que en el Consejo entran los representantes del Estado, del personal y de los usuarios o consumidores.

Las empresas bancarias nacionalizadas son administradas según la ley de 1945, por Consejos de administración compuestos por doce administradores, nombrados de la siguiente manera:

"Cuatro administradores que designa el Ministro de Economía Nacional con la anuencia de los Ministros de los Depar-

(72).— Ibidem. P. 150.

(73).— Ibidem. P. 153.

tamentos de la Producción Industrial y de Agricultura, entre personas que ejerzan dichas profesiones, y sobre la proposición de las Organizaciones profesionales más representativas.

Cuatro administradores designados por las grandes organizaciones sindicales más representativas, dentro de las condiciones fijadas por Decreto de los Ministros de Finanzas y de Trabajo. Dos de ellos han de pertenecer a los "cadres" y a los empleados del banco nacionalizado.

Por último, otros cuatro administradores, de los que dos son designados por el Ministro de Finanzas como representantes de la Banca de Francia o de las instituciones públicas o semipúblicas de crédito, y otros dos elegidos entre personas con gran experiencia bancaria". (74).

El nombramiento del presidente de los consejos de administración es hecho o sancionado por el Estado.

Por lo que hace a las empresas nacionalizadas de Seguros también son administradas cada una de ellas por un Consejo de administración, compuesto por doce miembros nombrados de tres en tres como sigue:

"Tres miembros nombrados por el Consejo Nacional de Seguros en base a su competencia técnica.

Tres representantes del Estado designados por el Ministro de Finanzas;

Tres miembros designados por las organizaciones sindicales más representativas, de los cuales:

- a).— Uno representa al personal empleado.
- b).— Otro representa al personal de "cadres" e inspectores.
- c).— Otro representa a los agentes generales.

Por último, tres representantes de los asegurados, designados por Decreto del Ministro de Economía Nacional sobre la proposición de las organizaciones nacionales más calificadas de productores o de consumidores, por ramas de seguros, para participar en la gestión de las empresas interesadas". (75).

(74).— José Manuel Almansa Pastor; Op. Cit. P. 154.

(75).— José Manuel Almansa Pastor.- Op. Cit. P. 155

Situación jurídica de los representantes del personal en las empresas nacionalizadas.— Dicha situación no se encuadra dentro del régimen jurídico del personal de la empresa, sino que quedan sometidos al régimen del Derecho Público, para facilitar la mayor intervención del Estado, no obstante, el órgano administrativo de las sociedades nacionalizadas no tiene funciones simplemente consultivas, sino que todos manifiestan su voluntad en las decisiones por medio de su voto expresado con plena libertad, con la condición de que su actuación no obstruya la buena marcha de la empresa.

Por último, cabe indicar, que la responsabilidad de los administradores, se rige por las normas del derecho común, siendo responsables por las anomalías que cometan, se les puede sancionar penal y civilmente mediante las acciones social e individual señaladas en la misma ley.

La dirección en las empresas nacionalizadas francesas.— Las leyes de 1945 y 1946, nacionalizadoras de las empresas de la banca y los seguros respectivamente, respetan la estructura de la sociedad anónima, pero con un marcado control del Estado sobre los miembros directivos del Consejo, así el Director general de los bancos es nombrado por el consejo de administración, pero queda sometido dicho nombramiento a la aprobación del Ministro de Finanzas quien hace el nombramiento del Presidente Director general.

Hacemos notar de un modo favorable que esta imposición controladora de parte del Estado aunque va en contra de la función participatoria del personal, se hace en atención a una seguridad estatal de seguir un plan general de administración gubernamental, ya que de otro modo por su mínima representación frente al Consejo de administración se vería en peligro de sufrir una política adversa a los intereses nacionales.

República Democrática Alemana (R.D.A.).— Alemania Oriental surge con los acuerdos de Potsdam de las potencias victoriosas de la segunda guerra mundial de 1945, constituyéndose como República Socialista en 1949. De inmediato se organizó política, social y económicamente bajo los principios socialistas que postulan la participación ciudadana en todos los as-

pectos de la vida social, la propiedad pública y la economía planificada. De esta suerte, se concerta la participación de los trabajadores en la realización de los planes económicos, en la colaboración de la gestión del Estado, y en la dirección de las empresas. Esta amplia participación la verifican a través de sus órganos representativos o sean los Sindicatos, al efecto, el artículo 4, párrafo 3o., del Código del Trabajo de Alemania Democrática preceptúa que:

"La confederación de sindicatos libres Alemanes (F.D.G. B.) tiene derecho a participar en la elaboración de los planes económicos anuales y de largo alcance y a cooperar, a través de sus representantes, en todos los órganos estatales de planificación. Participa en la elaboración de disposiciones legislativas relacionadas directamente con las condiciones de vida y de trabajo de los obreros, empleados e intelectuales". (76).

Así pues, los trabajadores participan directamente en la dirección de las empresas dando proposiciones para la planificación de la producción, con la adopción de los convenios colectivos de empresa, y con la realización de las asambleas de producción.

Otro artículo indicativo de lo hasta aquí afirmado es el 9o. del mismo Código que en su párrafo 1o., dice:

"La colaboración creadora de los trabajadores en el cumplimiento de las tareas y en la gestión de la empresa es un rasgo esencial de la democracia socialista, decisivo para el éxito del trabajo. Por eso el director de empresa está obligado a promover la iniciativa de masas y a apoyarse en las experiencias y proposiciones de los trabajadores, las cuales deberán desarrollarse particularmente en la emulación socialista y otras formas de colaboración en la gestión organizadas por los sindicatos". (77).

La legislación laboral de la R. D. A., es pródiga en formas y modos de participación de los trabajadores en la vida de la empresa, bástenos simplemente señalar algunas de ellas que reflejan el influjo activo de dicha participación: las comisiones

(76).— Código del Trabajo de la R.D.A.- Publicado por Ediciones Sindicales "Tribune", 1965. PP. 16 y 17.

(77).— Ibidem, P. 29.

de seguridad social, las comisiones de conflictos, las de la protección en el trabajo, los comités de producción, los consejos permanentes de producción, las conferencias económicas, etc. Si bien todas estas formas de participación se sujetan al control y dirección del Partido Socialista Unificado de Alemania, lo cual es explicable por tratarse de un régimen socialista con un Estado obrero y campesino según se sostiene.

Rusia.— Como es bien sabido, este es el país troncal del bloque oriental cuya organización político-administrativa se finca en el sistema socialista implantado a raíz del triunfo de la Revolución de Octubre de 1917.

Dando por conocidos los hechos histórico-políticos de esa gran revolución social que instauró el régimen del proletariado con las reformas inherentes del sistema en cuestión, nos ocuparemos en seguida, en forma sucinta de la organización socio-económica de la propiedad y de la producción bajo el sistema social de la Rusia Soviética, por ser indispensable para el objeto de nuestro estudio o sea, el control o participación obrera en la dirección de las empresas.

En la URSS. existen cuatro formas de propiedad:

"a).- Estatal; b).- Coljosiana (colectiva); c).- De organizaciones cooperativas; y d).- Propiedad privada o en términos soviéticos, personal". (78).

Podemos reducir prácticamente a tres las formas de propiedad existentes en la URSS.: La propiedad del Estado, la propiedad cooperativa Koljosiana, y la propiedad privada personal.

La propiedad del Estado se estima como patrimonio del pueblo en su conjunto y la forman los bienes siguientes: la tierra, el subsuelo, las aguas, los bosques, las fábricas, las minas, los yacimientos, el transporte ferroviario, marítimo, fluvial y aéreo, los Bancos, los medios de comunicación, las grandes empresas agropecuarias organizadas por el Estado (sovjoses, estaciones de reparación técnicas, etc.), así como las empresas municipales y la parte fundamental de las casas de vivienda en las ciudades y en los centros industriales". (79).

(78).— Instituto d Estudios Sobre la URSS.- 6ª Ed. Índice P. 165. Arg.

(79).— "La Realidad Soviética en 100 preguntas y respuestas". P. 28. Ofna. de Prensa de la Embajada de la URSS. en México.

La propiedad cooperativa koljosiana comprende "las empresas sociales de los koljoses-haciendas colectivas campesinas-y las de las organizaciones cooperativas con su inventario, la producción obtenida por los koljoses y las organizaciones cooperativas, así como sus edificios sociales.

La propiedad privada personal existe sobre los ingresos y ahorros provenientes de su trabajo, sobre la casa de vivienda y la economía doméstica auxiliar, sobre los objetos de la economía y uso doméstico, y sobre los objetos de uso y comodidad personales". (80).

Debido a la esencia del sistema socialista se ha limitado la propiedad privada personal en beneficio del auge de la propiedad colectiva, de tal suerte que la propiedad del Estado y la propiedad cooperativa constituyen las formas de propiedad más importantes en los países socialistas.

En cuanto a la producción socialista se realiza en forma dirigida y planificada por el Estado, habida cuenta que la solidez de ese sistema se basa en el incremento de la producción y que los bienes producidos se destinan a la satisfacción de las necesidades del pueblo consumidor, sin olvidar que los instrumentos de producción son de propiedad pública, se ha precisado la organización de la producción a través de gigantescos planes nacionales diseñados y controlados por el Estado, de tal manera que las empresas y obras de importancia general para el país o para la República las dirige un —Consejo de Economía Nacional—, y las de importancia local las dirigen los —Soviets locales de diputados de los trabajadores—. Esta organización de la producción requiere de una dirección centralizada del Estado Soviético, a través de organismos especializados, en efecto, se afirma que: "La constitución de consejos técnicos y económicos en los Consejos de Economía Nacional ha abierto perspectivas mayores para que los trabajadores participen en la dirección de la industria y de la construcción. En los consejos técnicos y económicos están representados los colaboradores de los centros de investigación científica, los obreros innovadores de la producción, los funcionarios de los

(80).— "La Realidad Saviética en 100 preguntas y respuestas". P. 28. Ofna. de Prensa de la Embajada de la URSS. en México.

organismos económicos y los dirigentes sindicales y del partido. Estos Consejos estudian los problemas generales de desarrollo industriales de las zonas de su jurisdicción, las relaciones interiores e interzonales, los problemas del aumento de la productividad del trabajo, de la elevación del nivel técnico de las empresas y del perfeccionamiento de la organización de los procesos productivos, etc.". (81).

Existen en la URSS, básicamente dos clases de empresas industriales: Las del Estado que son propiedad del pueblo en general, y las cooperativas, que pertenecen a los trabajadores de la empresa en cuestión, a los miembros de la correspondiente sociedad cooperativa industrial.

"En las empresas del Estado que son mayoría, toda la dirección la ejerce el director, jefe único designado por el órgano del Estado autorizado al efecto: ministerio, Consejo de Economía Nacional de la Zona económica o Soviét local de diputados de los trabajadores.

En las empresas Cooperativas industriales, la dirección le ejercen la Junta directiva y su presidente, elegidos en asamblea general". (82).

En cuanto a la participación del trabajador en la dirección de la empresa es un derecho que se deriva de la misma organización de la sociedad socialista, esto es, siendo las masas de trabajadores dueños de una propiedad común y establecida la igualdad de derechos de todos los ciudadanos de la URSS., y por otra parte organizado el trabajo bajo el principio socialista "De cada uno, según su capacidad; a cada uno, según su trabajo, en correspondencia con su cantidad y calidad". Se garantiza en principio, no tan sólo la intervención del trabajador en la dirección de las empresas, sino su participación activa en la gestión de los asuntos del Estado; todo esto se realiza por medio de los órganos representativos de los trabajadores como lo son los Soviets y los Sindicatos; si bien dichos órganos funcionan bajo la égida del partido comunista de la URSS. Así tenemos que los trabajadores a través de los Soviets de diputa-

(81).— "La Realidad Soviética en 100 preguntas y respuestas" P. 77. Ofna. de Prensa de la Embajada de la URSS. en México.

(82).— Ibidem. P. 78.

dos encauzan la gestión de fábricas, sovjoses, y de todas las empresas que constituyen el patrimonio popular, y por medio de los sindicatos los obreros controlan las gestiones de los funcionarios administrativos.

En apoyo a nuestras anteriores observaciones transcribiremos lo que se ha contestado al respecto sobre la cuestión de los sindicatos en la URSS. "La edificación socialista ha dado lugar a innumerables formas de participación colectiva de los trabajadores en la gestión administrativa de la producción. La más importante entre ellas es la emulación socialista. Obreros y empleados al emular, se preocupan, como auténticos dueños de la producción, de elevar la productividad del trabajo, del buen funcionamiento de la empresa, del perfeccionamiento de todo el aparato administrativo. No menos importante en lo que atañe a la participación administrativa son las conferencias permanentes de producción, encargadas de debatir todos los asuntos vinculados a la organización laboral, la modernización técnica y la economía de la producción.

Desempeñan un gran papel en la vida fabril las asambleas generales de los trabajadores en las que se debaten importantes asuntos de la empresa. Las asambleas generales son una de las formas activas que reviste la participación obrera en la administración y, al mismo tiempo, una escuela para los trabajadores. Están facultadas para que los directores de empresa les informen del cumplimiento de los planes de producción y requerir de ellos que subsanen los errores advertidos". (83).

Finalmente diremos que el socialismo soviético es un sistema de transición hacia el comunismo como meta definitiva, el comunismo es un régimen social sin clases y con una forma única de propiedad, la comunitaria de todo el pueblo y con plena igualdad social de todos los miembros de la sociedad; realizándose el principio —De cada cual, según su capacidad; a cada cual, según sus necesidades—. "El comunismo es una sociedad altamente organizada de trabajadores, de la economía y del trabajo, en la que se establecerá la autogestión

{83}.— "Los Sindicatos en la URSS.".- Preguntas y Respuestas, Editorial de la Agencia de Prensa Névestí. Moscú. P. 40.

social. Las necesidades de los hombres serán satisfechas a cuenta de los fondos sociales. Cada miembro de la sociedad poseerá plenamente los objetos de uso y consumo personal y dispondrá de ellos". (84).

Checoslovaquia.— Este país de Europa central se incorpora al bloque oriental terminada la segunda guerra mundial. Su experiencia en el campo socialista parte de 1948, año de su primera Constitución política con ideología socialista. Inmediatamente se planificó la industria y se organizó la producción sobre esas bases, no sin antes haber nacionalizado gran parte de la industria, las instituciones bancarias y de seguros.

En 1960, se forma la Constitución Checoslovaca actual, que organiza a la sociedad y al Estado con las premisas socialistas de la nueva época acentuando la participación de los ciudadanos en la dirección de los asuntos públicos y de los trabajadores en los órganos del Estado, y demás organizaciones sociales. "Todo esto atestigua que la Constitución se opone a la división de la sociedad y del Estado socialista y que por lo tanto, el camino hacia la futura autogobernación comunista estará caracterizado por la fusión progresiva del Estado con los trabajadores". (85).

En seguida nos referirémos a los antecedentes legislativos sobre todo a la ley de diciembre de 1950, No. 167 de la colección de leyes sobre las empresas comunales, que entró en vigor por Decreto del 10 de abril de 1951. Esta ley señala el comienzo de la materia normativa respecto de las empresas nacionales y de las empresas comunales, toda vez que, teniendo la misma base ideológica, muchas de las disposiciones relativas a las empresas nacionales industriales han sido refrendadas por el derecho de las empresas comunales.

"De acuerdo a la nueva ley, los bienes de las empresas comunales son de la propiedad socialista del Estado y son confiados a las empresas comunales en la administración opera-

(84).— "Programa del Partido Comunista de la Unión Soviética". Aprobado por el XXII Congreso del PCUS. 31 de Oct. de 1961. Oficina de Prensa de la Embajada de la URSS. PP. 51 y 52. México.

(85).— ¡Juzgue por sí mismo!.- Ed. Orbis. Praga, 1961 P. 12

tiva". (86). —Art. 1o. y 7o., de la ley de empresas comunales artículo 15, de sus estatutos, y art. 10, de la ley sobre empresas nacionales industriales—.

Según la nueva reglamentación la diferencia entre esas empresas es sólo de orden cuantitativo, consistente en una tarea más restringida asignada a las empresas comunales determinada a escala nacional por las condiciones de orden regional. Aunque las empresas nacionales son creadas por el Ministro y no así las comunales, empero, el poder respectivo se confiere al Comité Nacional (local, de distrito, regional), de suerte que la dirección y el control de tales empresas se ejerce por el Comité Nacional Dirigente.

Las empresas comunales deben llenar el plan de economía nacional, de ahí que su actividad sea organizada por la ley y los estatutos según el género de la empresa. "Las disposiciones de la ley y de los estatutos se pueden dividir en tres categorías principales respecto a la actividad de las empresas comunales: a).- la gestión de la empresa; b).- el trabajo; y c).- el control propio de la empresa.

a).— Se entiende por gestión de la empresa toda actividad desarrollada por los diferentes miembros del colectivo de la empresa y que orientan la actividad de dicho colectivo hacia el fin a realizar. Todos los trabajadores ocupados en la empresa deben tomar parte de la gestión de la misma.

b).— El plan de la empresa comprende el plan de trabajo, así en este orden el gerente de la empresa organiza también el trabajo. El gerente debe velar por la buena repartición de los trabajadores dentro de la empresa, poniendo a cada quien en su puesto.

c).— Respecto al control propiamente dicho de la empresa hay que entender el control de ejecución del plan que ejerce la empresa por intermediación de sus oficiales". (87).

(86).— Bulletin de Droit Tchécoslovaque. Ed. Unión de Juristas Tchécoslovaques N° I Année X. 1951. PPP. 5 y 6.

(87).— Bulletin de Droit Tchécoslovaque. Ed. Unión de Juristas Tchécoslovaques N° I Année X. 1951. PP. 11, 14 y 15.

Los bienes expropiados y los nacionales que se le confían a la empresa comunal siguen perteneciendo al Estado, pero la empresa obra en la gestión aún respecto de estos bienes en nombre propio y es a ella que incumben las obligaciones y no al Estado que no queda garante de las obligaciones propias de las empresas comunales. "No es posible demandar ni obtener el cubrimiento de créditos de parte del Estado sobre los bienes administrados por la empresa comunal. (Arts. 13, LEC. y 17 ST. E. C.).

El estado financiero de las empresas comunales, sus existencias, sus inversiones son controlados por la empresa, el Estado y el público, en los términos de las instrucciones del Ministro del Interior. (Arts. 22 LEC. y 24 ST. EC.)". (88).

Las empresas comunales se crean por regla general bajo la forma de empresas de un sólo Comité Nacional (empresas comunales individuales) que deben avocarse a las necesidades de la población de su circunscripción.

En otros casos el Comité Nacional debe reunir en una sola empresa comunal en primer lugar los establecimientos con actividades similares, en segundo, aquellos en que las actividades se completan mutuamente y por último aquellos donde la asociación haga posible una gestión más económica de la explotación (empresas comunales asociadas).

Las empresas comunales son dotadas de un capital de base compuesto por fondos de estructura, de inversiones y de circulación. La empresa tiene la obligación de remitir al Estado los intereses del capital de base, los gastos e ingresos correspondientes a las inversiones eliminadas; asimismo corresponde al gobierno determinar la utilización de las ganancias obtenidas por dichas empresas.

"Naturalmente hay bienes, fondos y ganancias de los trabajadores dentro de la empresa destinados a la seguridad social, desarrollo cultural, recompensas meritorias, y al mejoramiento de las instalaciones sanitarias de dicha empresa". (89).

(88).— Ibidem. PP. 10 y 16.

(89).— Bulletin de Droit Tchécoslovaque. Ed. Unión de Juristas Tchécoslovaques. N° I Année X. 1951. PP. 17 y 18.

Finalmente observamos que existe respecto de las empresas comunales un orden de control jerarquizado, a través de los siguientes órganos de control: El comité Nacional Dirigente, el Comité Nacional de Control, los Comités Nacionales Regionales, el Ministro del Interior, un Inspector Provincial de las empresas comunales como órgano del Comisariado, etc.

Es así que el Estado ejerce el control de la economía financiera del país con el auxilio de la Banca del Estado, de la Banca de Inversiones y de Establecimientos de crédito popular.

Después de ésta breve exposición de las prácticas y legislaciones sobre la Co-gestión en diversos países con sistemas políticos diferentes, podemos terminar planteando nuestra conclusión y postura alusivas apoyandonos en observaciones, afirmaciones y directrices que hemos hecho y contemplado a lo largo de las exposiciones contenidas en este capítulo.

En primer lugar, apoyamos el derecho de cogestión en la naturaleza social de la empresa como forma evolucionada de organización de la producción; en segunda y última instancia, en la soberanía o poder supremo de la sociedad como ejecutora y destinataria de la producción. Con este punto de partida diferente al que fundamenta ese derecho en la propiedad comunitaria de los bienes de producción, estamos defendiendo y legitimando el derecho de cogestión dentro de los sistemas de la empresa libre democrática, empero, los que fundamentan la participación en la propiedad socializada de los capitales e instrumentos de producción, fundamento válido para los Estados socialistas radicales plantean un enfoque y una aplicación del derecho de participación de los trabajadores en todas las esferas de la organización social, produciéndose respecto de este derecho de participación de los trabajadores en las empresas la forma generalizada de "autogestión", o sea un derecho independiente y exclusivo de los trabajadores con base en esa propiedad social de la empresa y de los instrumentos de producción, así como del principio de lucha de clases que es contrario a la cogestión por ser este un derecho armónico ejercido por ambas clases capitalistas y trabajadores.

Asímismo, hemos afirmado en páginas precedentes que

en una atmósfera preñada de capitalismo a ultranza donde se mantiene "la libre empresa" como un instrumento inhumanamente avasallador desprovisto de su esencia y función sociales es imposible que florezca la institución de la co-gestión, pues ésta no implica la superposición del capital sobre el trabajo o viceversa, sino una relación de coordinación.

En estas condiciones y consecuentes con la realidad social de la producción sostenemos la institución de la co-gestión íntegra y paritaria en el ámbito social, técnico y económico de la empresa como una fórmula efectiva de la democracia en la industria y el comercio. De esta manera nuestra postura doctrinal aún con nuestro enfoque particular encuadra dentro de la posición del Socialismo Democrático ya que afirmamos como lo hacen los más altos representantes de esta corriente que la co-gestión paritaria íntegra "garantiza la libertad individual del trabajador en la empresa y en el proceso productivo; suprime la supremacía del derecho de propiedad sobre los medios de producción y las formas autoritarias de dominio del capital o de sus representantes; despierta y moviliza la iniciativa y adhesión de los trabajadores; contribuye eficazmente a la superación de la lucha de clases; y por otra parte no destruye ni entorpece la necesaria unidad de dirección de la empresa en una economía de mercado, ni es incompatible con la responsabilidad de la dirección frente a terceros". (90).

(90).— Alvaro GarraldaV.- La participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania.- Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos.- Oviedo 1967.

C A P I T U L O I V .

- 1.— Clasificación Doctrinaria de los Derechos de Participación en la empresa o establecimiento;
- 2.— La Intervención Estatal en la Planificación de la Producción, Distribución y Consumo de los bienes producidos;
- 3.— Justo y equitativo reparto de utilidades a través de la Co-gestión;
- 4.— Reforma del Art. 123 Constitucional bajo el aspecto de la Co-gestión;
- 5.— Conclusiones de la presente tesis.

1.— Vista la empresa como unidad social de producción, con fines socio-económicos determinados y con la connotación evolutiva con que la hemos considerado a través de nuestra exposición en los diferentes capítulos de esta tesis, o sea como un complejo coordinado de sus elementos, se comprende así mismo, que su actividad abarca funciones sociales, económicas y técnicas en el proceso productivo, funciones que por razón y justicia corresponden al elemento humano capitalista-trabajador en forma equitativa.

Por otra parte, también se ha confirmado sin lugar a dudas que todo trabajo implica la dirección y que ésta, referida a la empresa correspondiente tanto a capitalistas como a trabajadores.

Debemos pues indicar de un modo general que por cuestiones sociales de la empresa se entiende todo lo relativo a la organización del trabajo, a la seguridad y sanidad en la industria, y a las relaciones del trabajador y el empresario no consideradas por la ley de la materia, etc.

Por cuestiones económicas de la empresa se entiende la situación financiera de la misma, lo relativo a los bienes y medios de producción, los programas de inversión, adquisición y ventas.

Por cuestiones técnicas entendemos los métodos de producción, investigación y laboratorio de los procesos productivos, los medios que hacen posible una mejor y mayor producción.

Ahora bien, doctrinalmente se señalan los siguientes derechos de participación:

“Derecho de Información.— Por el cual el personal, o sus órganos representativos deben ser informados por la dirección de la empresa o establecimiento sobre los asuntos propios de su actividad.

Derecho de Propuesta.— Mediante este derecho, los trabajadores o sus representantes pueden proponer a la dirección determinadas cuestiones o demandas.

Derecho de Previa Consulta.— Es el derecho de los trabajadores a que sus representantes sean oídos y consultados previamente a la toma de una decisión por parte de la dirección.

Derecho de Aprobación Subsiguiente.— Por este derecho se requiere la aprobación de los representantes de los trabajadores para la validez definitiva de las medidas adoptadas por la dirección.

Derecho de Colaboración.— Por medio del cual los representantes de los trabajadores participan en la elaboración o ejecución de determinadas medidas de la dirección, pero sin carácter decisorio.

Derecho de Codecisión.— Es el supremo grado de participación, que faculta a los representantes de los trabajadores a intervenir en la dirección de la empresa o establecimiento con plena eficacia y en pie de igualdad con los representantes del capital". (91).

2.— Por razones finalistas del propio Estado, como órgano político que propende al establecimiento del orden y el bien público, está legalmente interesado en las cuestiones socio-económicas de la producción, distribución y consumo de los bienes producidos para hacer posible la mayor productividad y rendimiento de los mismos en beneficio de la comunidad nacional. De ahí que el Estado sea el controlador general de la política económica del país y en muchos aspectos el propulsor y administrador de la actividad económica en los bienes y servicios de interés público. De esta manera, el Estado orienta y coordina las economías del país siguiendo un plan definido, o sea, a través de un sistema de economía planificada cuyas características son la totalización, centralización y multiplicidad que permiten la unidad, conjunción y eficacia del proceso productivo a nivel nacional.

Mucho se ha discutido sobre la base legal del Estado en

su intervención directa en cuestiones económicas, levantándose en su contra la facción conservadora-liberal que sostiene un sistema de economía libre donde la iniciativa privada y la libertad de empresa se desarrollen sin trabas de ninguna especie; apoyándose al efecto en el criterio de libre concurrencia que sintetiza según su credo y parecer al artículo 28 Constitucional. A decir verdad, a mala sombra se han acogido, pues este mismo artículo tiene alcances de orden social y mantiene la libre concurrencia frente al monopolio y contra los ataques que repercutan en perjuicio del público en general o de algún sector social.

Frente a esta posición emerge el criterio universal y legal manifestando el contenido social y general de la economía, la facultad del Estado de regular toda actividad y defender los derechos sociales a toda costa; citándose en apoyo de esta tesis moderna los artículos Constitucionales 4o. y 27., fundamentalmente que en su parte conducente afirman:

Art. 4o.— ... “El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

Art. 27.— ... “La nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, para hacer una distribución equitativa de la riqueza pública y para cuidar de su conservación”.

Con los mismos fundamentos compete al Estado la intervención en los renglones de distribución y consumo de los bienes y servicios producidos procurando que lleguen al público en forma cómoda y factible para su consumación; así es, que debe intervenir el Estado fijando precios razonables a los artículos haciendolos asequibles para la inmensa capa de la población, o bien, como lo viene haciendo últimamente con fines de abatir el costo de la vida poniendo en contacto directo

al productor y al consumidor a través de los "mercados sobre ruedas", que dicho sea de paso tienen que recorrer y mejorar mucho todavía.

3.— La participación de utilidades es un derecho constitucional que la inercia legislativa había condenado a dormir el sueño y no precisamente de los justos por espacio de nueve lustros, por fin, se trató de ministrarle vida o vigencia a este derecho a través de la iniciativa de reformas al artículo 123 de la Ley Suprema, fracciones VI y IX, que presentara al Congreso de la Unión el Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, mismas que quedaron contenidas en el Decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 21 del mismo mes y año.

Es indudable que el reparto de utilidades no se viene ajustando a la realidad, pues fijar el quantum de las mismas según la declaración unilateral que rinde la empresa de sus ingresos y utilidades, y después de las deducciones legales, aplicar un reducido 20% como participación de los trabajadores sobre la utilidad repartible neta; porcentaje injusto y contradictorio (nunca superior a un mes de sueldo, y sin tomar en cuenta el sueldo por trabajo extraordinario), es falsear las cosas en partida doble, para usar términos contables. Por lo demás, hacer participar privilegiadamente a la empresa con un 80% de las utilidades una vez hechas las deducciones, gastos y costos, es desbalancear desventajosamente para la contraparte la balanza de la justicia, o por lo menos, presuponer que el capital siempre participa en las relaciones de producción con un valor muy superior a la fuerza de trabajo; o si se prefiere, es lo mismo que suponer que el diligente empresario produce el 80% de las utilidades, y los indolentes trabajadores el 20% de las mismas.

La participación de utilidades debe pues complementarse con la co-gestión a fin de que el trabajador tenga conocimiento exacto de la situación de la empresa y que ésta se manifieste con verdad en sus declaraciones. De ahí que la facul-

tad del trabajador para intervenir en la administración y dirección de la empresa sea incuestionable.

La Ley Federal del Trabajo, justificadamente no identifica ambos derechos en cuestión (Art.131), pero se vé precisada a corroborar su nexa de complementariedad, según disposiciones del artículo 121, que facultan a los trabajadores para intervenir en la contabilidad de las empresas, examinando documentos, declaraciones y anexos que deban presentarse ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y que sirven de base para la determinación del monto de las utilidades.

Así pues, es obvio, que ambos derechos de participación, forman los pilares de una democracia socio-económica de la producción que necesariamente traerá por consecuencia la justicia y equidad en las relaciones de los factores de esa importante actividad.

4.— Una vez demostrado con acopio de datos y razones incontrovertibles el fundamento de nuestro tema, trataremos de fijar los cauces y consideraciones de orden legal en vías de estímulo al H. Congreso Legislativo, a fin de que se avoque a una ligera reforma Constitucional, o mejor dicho, a ampliar nuestra Ley Fundamental y dinamizarla con las adiciones necesarias, en todo caso, a su artículo 123, para introducir un nuevo derecho, el de la Co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, que ha venido latiendo en su seno desde su fecunda concepción en 1917.

Como es sabido, el Art. 123 Constitucional, es parte del derecho social que junto con los demás preceptos tuteladores de las garantías sociales, propende a un nuevo orden socio-económico reivindicatorio de las prestaciones y derechos de los trabajadores en general. De esta suerte, el derecho de Co-gestión en la empresa, está contenido en el espíritu de la ley suprema y debe configurarse en una fracción del artículo 123 Constitucional, por referirse a un aspecto primordial del proceso productivo, reglamentado en cierta forma por las fracciones del mencionado artículo Constitucional, cuyo propósito es nivelar los derechos de los dos factores de la producción.

Ciertamente, la fracción IX, inciso f), del art. 123 Constitucional, así como el artículo 131 de su ley reglamentaria diferencian el derecho de participación de utilidades de los trabajadores del de la co-gestión de los mismos en la empresa, y no admiten que el uno quede comprendido dentro del otro, lo cual, no es indicativo de modo alguno, que dichos derechos sean incompatibles entre sí, sino tan sólo, que deben existir separadamente en sus incisos o fracciones respectivos; tal parece que lo único que quiere el legislador recalcar es que estos derechos sociales vayan de la mano, juntos pero no revueltos.

Comprendemos sin esfuerzos la razón de tal diferenciación por tratarse de derechos diferentes con distinta fundamentación pero enlazados por la naturaleza social de la producción que requiere la manifestación de las garantías sociales comprendidas en ambos derechos en forma equitativa para los factores humanos de la producción; pues no es posible sostener hoy día que la organización de la producción del trabajo, de la economía, de la dirección de las empresas, etc., sean cuestiones de competencia exclusiva de un sector de la sociedad en detrimento de la colectividad.

Por todo lo anterior, es inconcuso que se debe legislar para incorporar este derecho de Co-gestión de los trabajadores en las empresas en nuestra ley positiva y con categoría Constitucional. En tal virtud, proponemos modestamente la adición de una nueva fracción del Art. 123 Constitucional, bajo el tenor siguiente:

Art. 123, Frac. "x".— La organización del trabajo requiere de condiciones que hagan digna la labor y despierten el interés de sus realizadores proyectándose hacia la justicia; en tratándose de empresas o establecimientos de producción y distribución de bienes o servicios de mediana y gran consideración de orden privado que ocupen un mínimo de veinte trabajadores y aún en empresas descentralizadas, es de reconocerse y debe instituirse el derecho de Co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de las mismas.

A las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucio-

nal, como son la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, etc., correspondería la precisión de detalles y formas del derecho de Co-gestión de los trabajadores en las empresas, creándose los organismos que sean necesarios y sus atribuciones, de manera que los trabajadores se ocupen no tan sólo de la producción con su labor, sino de la organización, de los planes económicos a nivel de empresa y nacional, en cierta medida. Esto es tan necesario, que la Nueva Ley Federal del Trabajo, resulta insuficiente, retardataria e incongruente al no considerar este nuevo derecho que reclama la conciencia nacional; por lo que debe reformarse cuanto antes para hacerla factor predominante de la nueva etapa de la Revolución, de independencia económica con justicia social. Con ésto hemos llegado a la feliz conclusión de nuestro estudio, no sin antes abonar en pro de nuestros argumentos en favor del derecho de Co-gestión de los trabajadores en las empresas, uno más proveniente de la representación empresarial y que constituye un reconocimiento aunque indirecto y tácito al defender su posición al comentar la la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 422, que determinaba que; "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas".

Enfatizando al respecto lo siguiente: "Lo cual es falso, ya que lo anterior sí puede ser materia del reglamento. Lo que probablemente quiso decir el legislador fué lo que dispone la ley actual, en el sentido de que no se considera como reglamento, el cuerpo de reglas técnicas o administrativas que elaboren unilateralmente las empresas". (92).

Esto es, que sí tienen derecho los trabajadores a intervenir conjuntamente con los empresarios en las cuestiones técnicas y administrativas de las empresas, ("co-gestión"), lo cual es tan evidente y justo que más que discutirlo, lo que se debe hacer es legislarlo cuanto antes.

(92).— Comentarios Sintéticos en Torno a la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Editados por la Confederación Patronal de la República Mexicana 1969. P. 92

CONCLUSIONES:

De acuerdo con la exposición hecha en los capítulos integrantes de la tesis, formulamos las conclusiones siguientes:

PRIMERA.— La Co-gestión es la intervención legal de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa o establecimiento, actuando con poder de decisión idéntico al de los empresarios en todas las situaciones y cuestiones inherentes a la esencia y marcha de esa unidad de producción.

SEGUNDA.— La empresa es un complejo unitario socio-económico y jurídico de producción, integrada por el empresario y personal, medios o bienes, y el fin consagrado a la producción de artículos o servicios para la colectividad.

TERCERA.— Establecimiento, siguiendo en buena parte a nuestra ley, es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines socio-económicos de la empresa.

CUARTA.— El derecho de Co-gestión implica un poder de decisión emanado de la forma comunitaria de producción, y del fin social de los bienes o servicios producidos con destino a satisfacer las necesidades humanas.

QUINTA.— Históricamente la idea de la Co-gestión aparece en el siglo XIX, en Alemania en 1835, donde por primera vez se

expone este derecho por el Profesor Von Mohl, partiendo de la exigencia de una mayor integración del trabajador en la empresa por su participación en el capital de ésta, o al menos por su participación en las ganancias como complemento del salario.

SEXTA.— La titularidad jurídica del derecho de Co-gestión partiendo de la consideración colectiva de tal derecho, o de una situación jurídica del derecho positivo corresponde al conjunto del personal.

SEPTIMA.— En las legislaciones donde el personal no se concibe como una categoría dotada de personalidad jurídica, se hace necesaria la representación del personal integrando un Cuerpo o Consejo de administración de la sociedad.

OCTAVA.— La ley de los obreros expresada en los contratos colectivos han sido el medio indicado para solucionar diversos problemas de orden social en los países donde la legislación en general se encuentra a la zaga y es incapaz de observar dichos problemas; por lo cual, el derecho de co-gestión puede entrar por las vías de los contratos colectivos.

NOVENA.—Múltiples y variadas son las formas de participación obrero-patronal en la dirección y administración de las empresas, manifestandose en una gama de organismos y comisiones tendientes a garantizar el derecho de Co-gestión de ambos factores de la producción, en todo lo concerniente a la vida de la empresa y sus funciones.

DECIMA.— Respecto a la clasificación o gradación en que se manifiesta el derecho de Co-gestión, aceptamos el derecho de Codecisión por ser el supremo grado de participación, porque manifiesta integralmente y en pie de igualdad el derecho de Co-gestión de los trabajadores y patrones en la empresa.

DECIMO PRIMERA.— La armonía y el equilibrio entre los factores de la producción tiene lugar en la igualdad de trato le-

gal y real, en la Co-gestión de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa.

DECIMO SEGUNDA.— La participación de utilidades debe complementarse con la Co-gestión a fin de que el trabajador tenga conocimiento exacto de la situación de la empresa y que ésta se manifieste con verdad en sus declaraciones.

DECIMO TERCERA.— Ambos derechos, el de participación de utilidades y el de la Co-gestión de los trabajadores en la empresa, forman los pilares de una democracia socio-económica de la producción que necesariamente traerá por consecuencia la justicia y equidad en las relaciones de los factores de esa importante actividad.

DECIMA CUARTA.— En los diversos capítulos de esta tesis se sostiene y se demuestra la necesidad de legislar para introducir el derecho de Co-gestión en nuestras leyes.

DECIMA QUINTA.— Se debe reformar la Nueva Ley Federal del Trabajo para considerar el derecho de Co-gestión de los trabajadores en las empresas; precisando los detalles, organismos y formas de dicho derecho.

DECIMA SEXTA.— El artículo 123 Constitucional, debe reformarse para que haga reconocimiento expreso del derecho de Co-gestión y se cree la fracción correspondiente que lo considere. El texto que proponemos para dicha fracción es el que figura en la página 132 de nuestro último capítulo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.— Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 4ª Ed. 1960 T. II. 7ª. Ed. 1966. México.
- 2.— Carlos Marx. El Capital. Editorial TOR.S.R.L. Buenos Aires.
- 3.— Revista Mexicana del Trabajo. Nº. 11-12, T. II. 5ª Epoca.
- 4.— Diario de los Debates del Congreso Constituyente, T. I. México, 1917.
- 5.— Revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo. Nº 14, México 1961.
- 6.— Carlos García Oviedo. Derecho Social. 1ª Ed. 1934, Lib, Gral de Victoriano Suárez. Madrid, España.
- 7.— Alberto y Jorge Trueba, comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México.
- 8.— Apuntes de Derecho del Trabajo. Lic. Salomón González Blanco; versión taquigráfica. México.
- 9.— Apuntes de Derecho del Trabajo. Lic. A. Sánchez Alvarado. México.
- 10.— Eugenio Pérez Botija. El Contrato de Trabajo. Madrid, 1945.
- 11.— Isac Guzmán Valdivia. La Sociología de la Empresa. 2ª Ed., Editorial Jus. México, 1964.
- 12.— Pablo Devinat. La Organización Científica del Trabajo en Europa. Paris.
- 13.— Edmundo González Blanco. El Sindicalismo Expuesto por Sorel. Ed. Agencia Gral. de Librería y Artes Gráficas. Madrid, 1931.
- 14.— Flores Magón Ricardo. Epistolario Revolucionario e Intimo. México, 1924.
- 15.— Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123. Ed. Porrúa, S.A. Mex., 1967.
- 16.— Cavasos Flores Baltazar. Apuntes de Seguridad Social. México, 1960.
- 17.— Alvaro Garralda V. La Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas en Alemania. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967.
- 18.— José Manuel Almansa Pastor. La Participación del Trabajador en la Administración de la Empresa. Ed. Tecnos, S.A. Madrid, 1965.
- 19.— Eugenio Pérez Botija y Efrén Borrajo. La Colaboración de los Trabajadores en el ámbito de la empresa en España. Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXII, Nº. 6, Dic. 6, de 1960. (

- 20.— Instituto de Estudios Sobre la URSS.- 6-Ed. Indice Argentina, 1964.
- 21.— La Realidad Soviética en 100 preguntas y respuestas. Of. de Prensa de la Embajada de la URRS. en México.
- 22.— Los Sindicatos en la URSS. Preguntas y Respuestas. Ed. de la Agencia de Prensa Nóvosti. Moscú.
- 23.— Programa del Partido Comunista de la Unión Soviética. Aprobado por el XXII Congreso del PCUS. 31 de Oct. de 1961. Of. de Prensa de la Embajada de la URSS. México.
- 24.— ¡Juzgue por sí mismo! Ed. Orbis. Praga, 1961.
- 25.— Bulletin de Droit Tchechoslovaque. Ed. Unión de Juristes Tchechoslovaques. N°. 1 Année X. 1951.
- 26.— Comentarios Sintéticos en Torno a la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Editados por la Confederación Patronal de la República Mexicana, 1969.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.— Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos: 4, 5, 27, 28 y 123.
- 2.— Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A., 1968-1971. Méx.
- 3.— Ley Española de Participación del Personal en la Administración de las Empresas de 21 de Julio de 1962. Ed. Tecnos, S.A. Madrid, España.
- 4.— Código del Trabajo de la R.D.A., comentado por el Dr. Roger Schlegel. Ed. Tribune. Berlín, 1965.

"IMPRESA SOTO"
AV. PLUTARCO ELIAS CALLES N° 1810 COL. BANJIDAL.