



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL TRABAJADOR EN LA ADMINISTRACION
DE LA EMPRESA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ABRAHAM VILLAR MORGADO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

CON AGRADECIMIENTO SINCERO AL MAESTRO
JOSE ANTONIO VAZQUEZ SANCHEZ, POR LA-
DIRECCION DE ESTA TESIS, ASI COMO AL-
LIC. ALBERTO TRUEBA URBINA, DIRECTOR-
DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO-
POR SU AUTORIZACION Y ESTIMULO.

II

A MIS PADRES:

FIDEL VILLAR MORGADO
Y

JUANA MORGADO REYES

CON PROFUNDO CARIÑO, RESPETO Y GRATITUD

A MIS HERMANOS:

CON CARIÑO Y AGRADECIMIENTO
POR SU COLABORACION Y ESTI-
MULO A LO LARGO DE MIS ES-
TUDIOS.

A MIS MAESTROS, A LOS MIEMBROS DEL
H. JURADO,
QUE CON SU EJEMPLO Y ESFUERZO INFUNDIERON
EN MI ANHELO POR SUPERARME.

A MI QUERIDA FACULTAD

A MIS AMIGOS Y A TODOS
LOS QUE EN POCO O MUCHO
COLABORARON CONMIGO EN
LA REALIZACION DE ESTA
TESIS.

IV

A LOS TRABAJADORES DEL MUNDO.

EL TRABAJADOR EN LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA.

INDICE.

INTRODUCCION.	1
CAPITULO PRIMERO.- EL TRABAJADOR.	
I.- Génesis e historia del trabajador.	4
II.- Doctrinas políticas y socioeconómicas en el movimiento obrero.	40
III.- Clases sociales desposeídas y el obrero como vanguardia.	53
— IV.- Derechos y conquistas de los trabajadores.	62
V.- El trabajador en nuestra Carta Magna y a la luz de la Teoría Integral.	72
VI.- Aportación del trabajo a cambio de igualdad de oportunidades.	81
VII.- Integración del trabajador conjuntamente con el patrón en la administración de la empresa.	85
CAPITULO SEGUNDO.- LA EMPRESA.	
I.- Concepto y origen.	92
II.- Empresa y propiedad.	99
III.- Elementos, aspectos y su estructura.	107

IV.-	El empresario.	118
V.-	Los fines de la empresa.	125
VI.-	Constitución y clases de empresas.	133
VII.-	La sociedad anónima y las nuevas tendencias sociales.	139

CAPITULO TERCERO.- LA ADMINISTRACION.

I.-	Concepto de la administración.	181
II.-	Sus elementos.	186
III.-	Administración pública y privada.	194
IV.-	Administración de personas y cosas.	200
V.-	Funciones de los administradores.	204
VI.-	El porque el trabajador debe participar en la administración.	210
VII.-	El trabajador como parte de la empresa (cogestión).	220

CAPITULO CUARTO.- LA GESTION DEL TRABAJADOR.

I.-	Política de participación.	227
II.-	Participación del trabajador en el poder del empresario.	242
III.-	Coparticipación en la empresa.	250
IV.-	En Francia	259
V.-	En Alemania.	266
VI.-	En México.	276

CONCLUSIONES.	283
---------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	295
---------------	-----

INTRODUCCION .

El impulso que me ha llevado a realizar este — trabajo es la situación del trabajador mexicano que se encuentra en un plano de subordinación ante la clase patronal y si algunos organismos sindicales han logrado contratos colectivos muy elevados, aún así se encuentran en un plano de dependencia jurídica y económica. La solución que se propone es de que el trabajador rompa con ese estancamiento, con ese círculo vicioso en que se dá cada año o — dos años según sea revisión de salarios o revisión del contrato colectivo, para la nivelación del poder adquisitivo de la clase trabajadora sin que éste llegue jamás.

La vía a seguir, es de que el trabajador rompa sus cadenas, que deje de ser un trabajador asalariado para convertirse en un trabajador productor, y el camino es de que si el trabajador labora en una empresa se considere como su empresa por lo que deja su fuerza de trabajo, sus energías donde hay un desgaste físico y mental hay derecho de que intervengan el factor trabajo en la dirección de — las empresas en paridad de condiciones con la representación capitalista. Ya que el trabajador a pesar de poner su patrimonio que es su fuerza de trabajo al servicio de la empresa no se le informa ni opina sobre la vida y organización de la empresa ignora todo el mecanismo administrativo, la actividad financiera que desarrolla, las pérdidas y ganancias de dichas empresas.

El trabajador no debe esperar determinados períodos para avalanzarse a la lucha, para lograr determinadas prestaciones en forma mecánica y sistemática como antes se dijo en las revisiones de salerías y contratación colectiva, sino por el contrario que en cada momento y día con día se inmiscuya en la vida de la empresa y la solución es de que el trabajador intervenga en la vida de las empresas como un factor dinámico, como un elemento integrado en la empresa, es decir, que el trabajador participe ya en la administración de las empresas con un carácter de trabajador productor y no un trabajador asalariado, como dueño de la empresa y no como un explotado y así apropiarse de los medios de producción y cuando se estime necesario disciplinar a los directores o empresarios, limitando hasta la anulación total, sus poderes y facultades. Ya basta de que se trate a los obreros como simples cosas ó números perdidos en la masa ni meros asalariados.

El trabajador en la administración de las empresas debe ser meta previa para que en caso de que la clase patronal se oponga a darle participación en la dirección sean desplazados por su intransigencia y egoísmo que siempre ha imperado en todo el horizonte histórico.

CAPITULO PRIMERO

EL TRABAJADOR

- I.- Génesis e historia del trabajador
- II.- Doctrinas políticas y socio-económicas en el movimiento obrero.
- III.- Clases sociales desposeídas y el obrero como vanguardia.
- IV.- Derechos y conquistas de los trabajadores.
- V.- El trabajador en nuestra Carta Magna y a la luz de la teoría integral.
- VI.- Aportación del trabajo a cambio de igualdad de oportunidades.
- VII.- Integración del trabajador conjuntamente con el patrón en la administración de la empresa.

I.- GENESIS E HISTORIA DEL TRABAJADOR.

Los orígenes del trabajador debemos remontarnos ya sea tomando en cuenta la aparición del hombre desde el punto de vista Bíblico (1), Dios dijo "hagamos al hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza y señore en los peces del mar, en las aves de los cielos, en las bestias en toda la tierra y en todo animal que se arrastre sobre la tierra" que se dió a entender que el hombre por su simple creación diferenciándolo de las demás especies tiene supremacía y por demás debe participar todos por igual en los beneficios que le fueron conferidos.

Tomó pues YAHVEH DIOS (2), "al hombre y lo puso en el jardín del edén para que lo labrase y cuidase", aquí este párrafo nos informa que el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, es decir; que lo labrase que se pusiera a trabajar.

Ahora bién, estudiando los orígenes del trabajo desde otro ángulo es decir desde el punto de vista científico Darwin (3), " al basarse que el hombre su procedencia está en el reino animal" y para la supervivencia de este se obligaba a trabajar y así lo vemos hacer sus armas

(1) De Reina, Casiodoro. Antigua Versión de la Biblia. Libro Primero (Génesis I-28).

(2) IDEM.

(3) Barret, Francois. Historia del Trabajo. Pág. 7.

primitivas para luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza, al tomar en cuenta los medios que usa ba es decir, las armas primitivas y su fuerza muscular, son los elementos principales de producción y por lo tanto el - rendimiento fue poco.

Partiendo de esta posición el hombre como traba jador ha pasado por innumerables etapas siendo las principa- les las siguientes:

La primera le podemos llamar la era de la herra mienta. Se extiende desde los comienzos de la humanidad - hasta el siglo XVIII, durante muchos milenios los medios de producción dependían de la fuerza muscular solo es ayudado- por los animales que han logrado domesticar, esta primera - etapa a la vez podemos subdividirla en época de la esclavi- tud, la servidumbre y el trabajo artesanal y las corporacio nes.

LA ESCLAVITUD (4), los sociólogos admiten "que- en los comienzos de la humanidad el hombre erraba por la - tierra en pequeños grupos, cuando éstos se encontraban fren te a frente estallaba una guerra los vencedores extermina - ban a los vencidos" y se alimentaban con sus cuerpos, pero - alguna vez en una de esas guerras tomaron tantos prisione - ros que los vencedores no pudieron comérselos y los conser - varon vivos para matarlos después y mientras esto sucedía -

(4) Barret, Francois. Historia del Trabajo. Pág. 9

los ocuparon tal vez en diversos trabajos y observaron que les redituaban mejores ventajas y comprendieron que era más provechoso hacer trabajar a los vencidos que repartirse la carne, esta variante se extendió en todas las sociedades antiguas su monopolio era principalmente en las minas, talleres, reparación de caminos y en la fabricación de monedas — toda la utilidad era para el dueño, el esclavo no recibía nada por su producción algunos mercaderes solo compraban esclavos para alquilarlos a otros.

La esclavitud fue la Ley General en la antigüedad más restringida en el norte donde costaba mucho mantenerla y producía poco; muy desarrollada en oriente donde costaba poco y producía mucho. A pesar de que existía en todas partes vemos que no era uniforme esto se debe a la importancia y a la influencia de la religión o las costumbres donde estaba más arraigado los derechos de los amos sobre los esclavos, pero estos derechos fueron atenuándose con el progreso de la civilización así se les consideraron a los esclavos mínimos derechos.

Pero el esclavo con su producción era poco estimado por este motivo no respondió a las necesidades creadas por el desarrollo del comercio mediterráneo ya se exigía para su intercambio productos finamente elaborados y era imprescindible una mano de obra calificada, así para estimularlos en el trabajo los amos ya no se contentaban con alimentarlos bien sino que adoptan un sistema de pago en dinero — que les permite hacer economía y forman un pequeño peculio — surge así el esclavo alquilado cuya condición social nadie

conoce excepto el patrón, al mismo tiempo se desarrolla una frondosa legislación de trabajo, el primer documento importantísimo lo es el Código de Amurabi (5), El Rey de Babilonia reglamentó algunos aspectos del trabajo ejemplo: "el salario mínimo, aprendizaje y forma de ejecutar algunas obras".

El pueblo Ebreo contienen algunas mitigaciones con sentido humano en sus libros Pentateuco y Deuteronomio-bíblico como algunas reglas referentes al trabajo ya ordenado el pago de salarios oportunamente, y descansos en días de festividades religiosas.

En Grecia, Teseo y Solon intrudujeron el principio del trabajo en las constituciones de los Atenienses.

Roma.- Modificó profundamente la suerte de los esclavos. ARIANO, privó al amo del derecho de vida y muerte.

Desde la época de Nerón los magistrados son encargados de vender en condiciones justas al esclavo refugiado, hay emancipaciones hasta llegar al trabajo libre. El pueblo Romano heredó la mundo una legislación rica, pero donde más se desarrollaron fue en la rama civil, hoy en día muchos admiten aún el principio de que el trabajo fue considerado una cosa (RES) y por ello se identifica en cier

(5) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 16.

ta forma como una mercancía tanto aplicable al que ejecuta-
be el trabajo como el resultado del mismo.

Por la sutileza del Derecho Romano (6), permi-
tía distinguirse entre "LOCATIO-CONDUCTIO OPERARUM y la LO-
CATIO-CONDUCTIO-OPERIS, para diferenciar el contrato que te-
nía por objeto la actividad del hombre y aquellas que con-
templaban solo el resultado de una actividad".

LA SERVIDUMBRE, constituye la forma general del
trabajo agrícola, todos aquellos que cultivan las tierras,-
son siervos y junto con su familia se encuentra ligada a -
ella, pero un gran número de siervos no se hallan ligados -
a la tierra, sino únicamente a la persona como los esclavos.

Todos los que rodean al señor feudal, están -
obligados a un trabajo servil, son siervos pertenecen al se-
ñor en entera propiedad, son inseparables de su fundo o de-
su persona el los dá, los vende o los cambia por otros, con-
forme a su voluntad. Se pueden distinguir tres clases de
siervos los que están ligados a la persona; los ligados a -
la tierra del señor y los jornaleros pagados en especie, no
en dinero éstos últimos pueden hacer alguna economía y for-
mar su peculio, pero a la muerte de estos dicho peculio per-
tenece íntegramente al señor.

(6) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.
Pág. 16.

La servidumbre se extiende durante toda la edad media casi en su totalidad de Europa, y comienza a desaparecer a partir del siglo XVI, y subsistió en Rusia hasta comienzos del siglo XX.

Se puede ubicar la iniciación del proceso de emancipación de los siervos en el siglo XIII. D. AVENAL, ve la razón de este proceso en la necesidad de brazos que se manifiestan a partir del siglo citado, en efecto el hombre es el bien máspreciado, es la fuente de toda riqueza. La demanda que hay de esto incita a los propietarios a otorgarles su libertad, para atraerlos y conservarlos consigo. Así desaparece tempranamente en Normandía, Bretaña, Lenguedo en el siglo XII; en Francia empieza desde el siglo XVI, pero desaparece definitivamente hasta el siglo XVIII, en Austria, Alemania, Ungría, Dinamarca y por lo general todo en Europa desaparece en el siglo XVII, excepto en Rusia ya que el siglo XV el campesino era dueño de su personal, pero en el siguiente siglo que por abatir el feudalismo de los grandes Boyardos el Zar Ivan el terrible hace un llamado a los pequeños siervos a cambio de su apoyo les sacrificaba la libertad de los campesinos y se consideran en adelante como si fuera parte de su propiedad así la gran masa campesina es tratada como un bien mueble que se puede vender aparte de la tierra.

En el siglo XVII, el comercio de siervos se convierte en tráfico importante su situación es lamentable.

Se les prohíbe bajo pena de muerte levantar que

jas contra sus amos y se autoriza a éstos a deportarlos a las Siberias, en las fronteras se producen diserciones en - mese, se forman hordas de siervos fugitivos que luchan con- la policía y que viven del bandidaje, los asesinatos y tenta- tivas de rebelión que vienen a encausar hasta la revolución.

El fenómeno de emancipación como nos daremos - cuenta se cumple mucho más rápido en el resto de Europa. - Las propiedades feudales que imponían a los agricultores - servicios personales y militares desaparecen poco a poco - son reemplazados por la aparcería o por los arrendamientos - con contrato temporario y a renta fija, los siervos de los - talleres se convierten en obreros libres o artesanos.

El trabajo artesanal y las corporaciones.

Liberado de la esclavitud o de la servidumbre, - el trabajador libre no quedaba menos sujeto a trabas exter- nas que lo obligaron a coaligarse para defenderse, el ins- tinto de conservación impulsó a los trabajadores a unirse - desde el momento que obtuvieron su libertad de ahí que las - asociaciones de obreros libres se remonten a las más remota - antigüedad.

El trabajo libre en Roma y el origen de las cor- poraciones . Aparte de los esclavos, Roma contaba con o - breros libres y asociaciones antiquísimas, las asociaciones obreras existen desde la época de los Reyes. Antiguos tes-

timonios atribuyen a Numa Pompilio Segundo Rey de Roma -
715 a 672.

La fundación de colegios artesanos. Estas aso
ciaciones se colocaban bajo la protección de una misma divi
nidad y se comprometían a procurarse los unos a los otros -
una sepultura honorable.

Las primeras fueron los tocadores de flauta, -
los fundidores de oro, los herreros, tintoreros, zapateros,
curtidores, obreros de bronce y los alfareros.

Los artesanos vivían pobremente eran menospre -
ciados fatalmente llegaron a convertirse en enemigos de una
sociedad que les negaba un lugar. Estas corporaciones en
cuadraron la defensa del artesano e instrumentaron la lucha
de la plebe que perseguía la nvelación en el órden político
La corporación Romana dió origen a la corporación Galo Roma
na, en la Galia cada colegio incluían a todos los obreros -
que ejercían el mismo oficio el colegio se formaba por me -
dio del aprendizaje. Los padres que querían hacer de su -
hijo un aprendiz se comprometían ante el patrono a proveer -
lo de cuanto fuera necesario para su alimentación y firmaba
un contrato en virtud del cual confiaba el maestro el tiem-
po y conducta de su hijo durante el aprendizaje. Los cole
gios se extienden en las provincias del sur Niza, Narbona, -
y en Niners. Pero estos desaparecen con la ola furiosa de
las incursiones bárbaras que lo anega y lo destruye todo, -
asi desde el siglo IV a IX no encontramos nada que pueda -
evocar la idea de una asociación de trabajadores libres --

sino hasta el siglo X se admite la creación de nuevas corporaciones en Alemania, Inglaterra bajo la formación de —
 Guildas (asociaciones), que podían ser sociales, religio -
 sas de artesanos de mercaderes su rasgo característico es -
 la comunidad de esfuerzos y la estrecha alianza de los tra -
 bajadores al siguiente siglo aparecen por oficios.

ORGANIZACIONES DE LAS PRIMERAS CORPORACIONES.

El más antiguo Código (7), de reglamentos corpo -
 rativos "es el libro de los oficios de París, publicado en -
 1258 por Esteban Boileau, Preboste de la ciudad quien fue -
 el primero en reunir en un cuerpo de Leyes escuetas, todas -
 las costumbres orales contenía, las condiciones del apren -
 diz, condiciones del obrero, el trabajo de mujeres".

Evolución de las corporaciones en el siglo XII,
 alcanza los objetivos la protección de los trabajadores ga -
 rantiza una verdadera seguridad a todas clases de ciudada -
 nos, crea una policía exterior; cuida de las viudas, huérfa -
 nos y ancianos, ejerce censura moral sobre los aprendices, -
 los compeñeros y aún sobre sus propios miembros, pero éstos
 van decayendo a medida que se van abusando de éstos es de -
 cir, el obrero tendría la obligación de efectuar un nuevo -
 período de prueba entre 2 a 8, años antes de poder llegar -
 al maestrazgo, los hijos de los maestros gozan de una situa -
 ción privilegiada la obligación de realizar una obra maes -
 tra dificulta el acceso al maestrazgo, incapacidad de adap -

(7) Berret Francois. Obra citada, Págs. 29 y 30.

tarse a las nuevas condiciones de la economía ya esta postula la producción a gran escala.

Por último la intervención del poder Real que - permite llegar al maestrazgo sin haber sido aprendiz ni oficial sin haber ejecutado la obra maestra contribuye a la de cadencia de la corporación.

Desaparición de las corporaciones.

Turgot (8), "realiza en 1776, un primer intento de suprimir las corporaciones proclama la libertad para toda persona cualquiera que sea su calidad y condición de - abrazar y ejercer arte u oficio, aún de abarcar varios a la vez".

Pero el restablecimiento de las corporaciones - siguen de cerca a la caída de Turgot. Un edicto de 1776, - creo un cuerpo nuevamente de comerciantes y 44 comunidades de artes y oficios el nuevo sistema era más liberal que el antiguo para poner fin a las querellas entre los oficios - se agrupaban a las profesiones que presentaban más analogía entre sí, como los ropavejeros y los sastres, los derechos de maestría se disminuían a la mitad, se suprimieron las - hermandades, los banquetes regalos. La revolución de 1789, suprimió definitivamente las corporaciones.

En Inglaterra a partir del siglo XVII el parlamento comienza por pronunciarse por la supresión de los organismos corporativos son abolidos por vejatorios para la manufactura y perniciosos para la industria y como contrarias a la razón y atentatorios a la libertad de los súbditos Ingleses.

En los países bajos, la organización corporativa también desaparece frente a la gran industria, en Toscana las corporaciones quedan practicamente abolidas, en 1770, en Venecia y Génova 1760, subsiste sin embargo en el siglo XIX en Noruega Alemania, Australia y Hungría y por último fue en Rusia. Hasta 1917.

En todo este período de la existencia de las corporaciones la relación de Trabajo y capital estaban aliados bajo el signo de colaboración en él, no existe un antagonismo entre trabajadores y la naciente burguesía carente de capitales considerables, a menudo la misma burguesía realiza trabajos con sus brazos hay muy poca distancia entre ellos y el obrero quien por su parte puede aspirar a constituirse en patrono.

Pero la intransigencia de los patronos que torcían todos los reglamentos a su favor no habría de tardar en crear un clima de lucha entre patronos y asalariados éstos reaccionaron cada vez mas violentamente contra el agravamiento incesante de su Estado.

Aparición de las clases sociales, el desarrollo de la técnica entre los siglos XV y XVIII tuvo por consecuencia la separación de la industria y el comercio en el taller, distinto desde entonces de la tienda, agregando hasta las proporciones de una fábrica; la mano de obra constituye como una sociedad aparte, subordinada a la élite dirigente, sujeta a una disciplina severa y obligada a plegarse al ritmo de la producción.

Así se forma dentro de las masas laboriosas de la Nación, dos clases entre las cuales se cava una profunda fosa, y cuyos intereses son a su vez solidarios y opuestos. En lo alto, los burgueses opulentos, grandes financistas, grandes comerciantes grandes industriales, aspiran a llegar al nivel de la nobleza y ha menudo lo consiguen. Compran palacios y feudos de hidalgos arruinados o bien señoríos mostrencos. Abajo los obreros de las fábricas agobiados por el esfuerzo que se les exige cada vez más duro y prolongado el hecho fundamental de esto es que el obrero ya no puede convertirse en patrón.

Primeros Movimientos Obreros. Las hermandades del Medievo agrupaban a patronos y obreros, constituían asociaciones de socorros mutuos destinados para ayudar a sus miembros en caso de enfermedades o necesidades. Pero a partir del siglo XVI, los maestros que son los únicos que administran la caja común se aprovechan de ellos para reservarse las ventajas de la Asociación, ello impulsa a los obreros a crear nuevas asociaciones: gremios que se excluían

a los patrones. Estas misteriosas sociedades poseen cajas de socorros mutuos y se ocupan de conseguir empleo a sus miembros, a veces realizan reuniones armadas. A medida que el número crece fundan dos bastas asociaciones: la de los Devorants y la de los Gavots, estas se tornan demasadas fuertes como para conseguir la lucha contra los empleadores. Su arma mas poderosa es la huelga en 1539, los tipógrafos Lioneses se declaran en huelga reclaman mejor alimentación, más libertad en su trabajo; dura varios meses, pero termina mediante un compromiso.

1681 el conflicto existente entre los patronos y los lanceros de Normandia se agrava a tal grado que 4500 trabajadores emigran a Inglaterra. En los últimos años del reinado de Luis XVI la agitación social aumenta, en 1697 cerca de 4000 obreros protestan en contra de la ocupación de obreros extranjeros. En Paris 1724, para obligar a los patronos a reconsiderar una reducción de salarios injustificada, parte de los boneteros abandona el trabajo. En Lyon, en 1779 los obreros de la central de la Grande Fabrique convienen con los sombrereros reclamar un aumento de salarios al precio de un verdadero motin en 1786, una huelga general de albañiles, sombrereros, tejedores y peones es aplastada por el ejército. El Gobierno era hóstil a la clase obrera así las ordenanzas de Villers-Cotteret en 1539, prohíbe toda coalición por razones de trabajo, en 1749 un reglamento que obliga a todo individuo a inscribir su nombre en el registro en el momento de su llegada para tenerlos bien fichados, en 1760, suprimen las hermandades no autorizadas en 1777, se obliga a los obreros a poseer una tarjeta que era una verdadera cédula de identificación.

A medida que se organiza la solidaridad obrera el gobierno redobla sus esfuerzos para quebrantarla. En 1465, en Alemania, los oficiales herreros de Nürenberg abandonan a sus patrones porque no los alimentaban bien, en 1503 los sastres de Wesel se sublevan. En toda Europa las reivindicaciones obreras se van abriendo paso. Los trabajadores reclaman jornadas de trabajo más cortas y al mismo tiempo superiores salarios. Se ensancha el abismo que separa la mano de obra de los empleadores.

Era del Maquinismo. "El advenimiento del maquinismo llegó a transformar brutalmente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo. Los trabajadores en adelante se unen en varias asociaciones industriales tanto su productividad como su fuerza combativa habrán de agrandarse notablemente".

La racionalización del trabajo y el maquinismo han permitido elevar la producción del obrero. Así en una fábrica de ladrillos con los antiguos métodos un obrero fabricaba 450 ladrillos por día, 450 ladrillos forma una unidad, después va a fabricar 22 unidades, en la industria vidriera un solo hombre realiza el trabajo de 54 hombres en la fabricación de botellas. En todas las ramas y en todo el mundo se advierte un mejoramiento constante de la productividad la masa obrera ha permitido una producción en masa, la fabricación en serie cuyo bajo precio trajo cierta elevación en el nivel de vida de los trabajadores sin embargo la clase obrera ha pagado muy caro por estas ventajas ya que el desarrollo de la industrialización se logró con choques violetos.

Consecuencias Sociales y Políticas de las Relaciones entre el Capital y el Trabajo en Francia desde 1794 a 1884.

El trabajador comienza a organizarse en el siglo XIX las revueltas provocadas por las miserables condiciones en que el obrero se encontraba. A fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, la jornada de trabajo era larga, alcanzaba su máxima duración a las 18 horas, en Lyon, Marsella y Paris, era de 14 hrs. y en las minas de 12 hrs.

En el conjunto de los países Europeos, la jornada de trabajo era de 15 hrs., como término medio. Hemos visto que en el curso del siglo XVIII, era bajo, mientras el costo de vida ascendió a un 50 a 60%, los salarios solo aumentaron a un porcentaje inferior al 26%, ello obliga a la clase obrera a enfrentarse en las peores condiciones de las transformaciones políticas de siglo XVIII. La crisis industrial, cuyos efectos más agudos se manifiestan a partir de 1787, hace que su condición se torne cada día más difícil. La depreciación de la moneda provoca una miseria general, los obreros se unen nuevamente, en asociaciones que redactan sus estatutos y deliberan sobre los intereses del gremio, los patronos se alarman ante esta resistencia organizada, se suceden los pedidos a las autoridades haciendo resaltar los peligros del aumento del salario y de las huelgas. Los obreros por su parte sostienen que mientras sus vidas dependan de la voluntad de los patronos no serán libres.

La ley de Chapalier. Pese a protestas de los obreros esta ley suprime en 1791, todas las corporaciones y asociaciones, los reglamentos comunes se declaran nulos, las agrupaciones obreras se consideran sedicentes. En cuanto a los salarios, la ley expresa sin examinar cual deba ser el salario razonable de la jornada de trabajo...."En una nación libre los salarios deben ser suficientes para que el que los recibe se vea libre de la dependencia que produce la privación de las primeras necesidades que, en realidad, es casi la de la esclavitud".

A pesar de todas estas prescripciones y como consecuencia de la prohibición de toda asociación obrera, los salarios siguieron disminuyendo.

Condición obrera a principios del siglo XIX. El Dr. Grapin (9), expresa en el principio del siglo XIX, "al obrero nada se le da a cambio de su trabajo, para el vivir es no morir, su salario es insuficiente, su alimentación es ta compuesta de pan y papas, su promedio de vida es inferior en comparación con las demás clases, y el promedio de la jornada de trabajo es de 15 hrs".

Rebelión contra el maquinismo. Las primeras rebeliones obreras del mundo contra la inestabilidad de su situación y la desocupación periódica, aparece bajo la forma de hostilidad contra el maquinismo, los obreros acusan (9) Citado por Barret, Francois. Obra citada. Pág. 96.

a las máquinas de quitarles su medio de sustento.-

Los obreros y la revolución de 1830. La crisis económica que estalla en Francia en 1825, explica la agitación obrera que reina en el país, a partir de esa época la burguesía aprovecha las fuerzas populares para derrocar a la monarquía en Julio de 1830, los industriales cierran sus fábricas e insitan a los obreros a realizar manifestaciones, el 27 de Julio se levantan barricadas en los barrios del Ayuntamiento de la Bastilla, la intervención obrera es decisiva, tanto en París como en todas las grandes ciudades de Francia. Pero esta intervención no le repercutirá ningún beneficio ya que las jornadas de Julio, no son una revolución, porque nada de fundamental cambia en la organización social. Los obreros creen que el nuevo régimen les será más favorable, los obreros impresores nombran una comisión, que presentan un petitorio, solicitando de las autoridades, mejorar sus condiciones en el trabajo, los ebanistas piden aumento de salario, los cerrajeros solicitan reducción de jornada de trabajo a 11 Hrs., y así otras peticiones parecidas; pero el nuevo gobierno no se muestra dispuesto a actuar como arbitro, entre industriales y obreros.

Las rebeliones obreras de Lyon. En Enero de 1831, resurge en Lyon la agitación obrera, éstos habían logrado que se formara una comisión para que estableciera una escala mínima de salarios, las conclusiones de esta comisión fueron aceptadas y firmadas por los delegados de la Cámara de Comercio que representaban a los patronos y al jefe de la Policía; pero una minoría de fabricantes reusó acep -

tar la nueva escala e invitó al jefe de la Policía a declarar nula la escala, ésta fue la causa directa de la Rebelión y de la huelga de tejedores, de los días 21, 22, 23 de Noviembre.

El movimiento Sindical (1831-1848). Como consecuencia de la decepción, provocada por la revolución de Julio, la clase obrera empieza a organizarse.

- 1.- Las asociaciones por profesión.- Las primeras asociaciones obreras, tienen un carácter filantrópico, son sociedades de socorro mutuo contra la enfermedad y la desocupación, las asociaciones obreras se multiplican en todas las profesiones.
- 2.- Las federaciones nacionales. Poco a poco se van haciendo más clara la idea, de una solidaridad obrera en el plano nacional. Un obrero preconiza en un folleto, la creación de un gobierno popular, un obrero tipógrafo propone formar una asociación que tenga por fin obtener los medios de producción, estas ideas se llevaron a la práctica por los obreros, sastres, pero son clausurados por la Policía y los dirigentes fueron conducidos a prisión.

Revolución de 1848. La revolución de febrero - que instaure la segunda república, lleva grandes esperanzas a la clase obrera, ya que el gobierno provincial, incluye - dos socialistas: Luis Blanc y el obrero Albert, los obreros reclaman:

- 1.- El derecho y la garantía al trabajo.
- 2.- Derecho de asociación.
- 3.- La organización del trabajo.
- 4.- La supresión de la explotación del hombre - por el hombre.

El 1º.- de Marzo se crea una comisión, oficial- del trabajo, que funciona como tribunal de arbitraje entre obreros y patronos, pero es suprimida el 16 de Mayo, y la - agitación se extiende en los suburbios, se levantan barrica- das en los barrios y en la capital, el Gral. Cava Ignac se- encarga de restablecer el órden.

El Segundo Imperio. Este combate las asociacio- nes obrera; en cambio practica la filantropía en pequeña es- cala, gasta diez millones de francos en la administración - de las viviendas obreras acuerdan diez millones de francos- a la Sociedad de Socorros Mutuos. Entre 1850 y 1870 el de- sarrollo industrial eleva el número de obreros a once millo- nes, su situación no mejora, el costo de la vida aumenta en un 55% mientras los salarios solo se elevan en un 19%, en- 1864, los obreros publican un manifiesto que reafirma la vo- luntad obrera de conquistar cierta libertad y el derecho de ser representado en el parlamento, sin embargo hacia el fin

del régimen imperial, las huelgas son frecuentes y reprimidas por la fuerza.

La primera asociación Obrera Internacional (10), ésta aparece en 1862, en Londres, con Obreros Ingleses y Franceses, "la nueva asociación internacional desea suprimir el proletariado y guiar a la clase obrera en su misión-histórica, proclama que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos". La Primera internacional es lo bastante fuerte como para obtener que la huelga de los obreros franceses sean sostenidas por los sindicatos ingleses. La influencia de Carlos Marx, sobre las teorías económicas es decisiva, la emancipación del trabajador se ve en el pacto de la asociación, debe ser objetivo de toda política, no es problema local, ni nacional, se trata pues de un problema social internacional, desaparece esta internacional con la guerra de 1870.

La Comuna de Paris de 1871. El Imperio cae el 4 de Septiembre de 1870, los ejércitos prusianos sitian a Paris, los diputados del antiguo cuerpo legislativo, forman un gobierno de defensa nacional, todos los parisienses aptos para las armas son enviados a la guardia nacional, dirigido por un comité central. El 28 de Enero de 1871, El Gobierno se refugia en Versalles, pero la guardia Nacional conserva sus armas. Su comité ejerce el poder en Paris, el 18 de Marzo dirige a la población el manifiesto siguiente:

(10) Godio, Julio. Obra citada. Págs. 111 y 112.

... Los proletarios de Paris ante el fracaso y las traiciones de las clases gobernantes, comprenden que ha llegado el momento para ellos de salvar la situación, haciéndose cargo del poder público. Thiers trata de desarmar a los obreros de Paris, envía a su tropa a retirar la artillería depositada en Paris, la empresa fracasa y Versalles declara la guerra a Paris. El 26 de Marzo de 1871, se proclama la Comuna, el gobierno provisional está compuesto por consejeros municipales, elegidos por sufragio universal en todos los distritos. Ejerce el poder ejecutivo y legislativo, el programa político termina con un voto, el del establecimiento de una república mundial, bajo el signo de la comuna; pero en Abril Thiers, lanza sus tropas contra Paris. El 4 de Mayo cae el Fuerte de Issy, luego el de Vanvest; las tropas entran en la ciudad por el Oeste y después de una lucha que dura horas los comuneros son vencidos y a la vez ejecutados, se implanta el estado de sitio hasta el año de 1876, las cámaras sindicales son disueltas y se prohíbe la acción internacional.

Organización del Movimiento Obrero desde 1884, hasta nuestros días. En este período asiste el triunfo del sindicalismo, los obreros se agrupan legalmente en sindicatos cada vez más poderosos, unificados por federaciones nacionales.

Ley de 1884, sobre la libertad de Asociación. Esta legaliza una situación de hecho, existían en Paris, cinco federaciones.

Preocupado por canalizar y controlar el movimiento obrero, el gobierno hace votar la nueva ley. Quiere evitar que la acción profesional se transforme en acción política.

La Bolsa de Trabajo.— Estas son institutos locales a disposición de los obreros, ahí pueden reunirse y discutir sus problemas, en Francia la primera bolsa de trabajo fue creada en 1892.

Formación de las federaciones nacionales. Es —
tos movimientos federativos, interrumpidos por la Comuna, —
reaparece al cabo de algunos años. Los Mineros, Topógrafos
y Sombrereros crean sus Federaciones, que agrupan a los Sin
dicatos Locales, el ritmo del movimiento se acentúa desde —
1900, así en esta etapa el Sindicato Ferroviario agrupa —
30,000 miembros; la Metalúrgica 16,000 miembros; la Federa—
ción del libro a 10,000.

Características del Sindicato Reformista. El —
Sindicalismo tiene como fin luchar para encaminar de una —
forma continua hacia un estado social mejor y definitivo. —
El objeto del Sindicato reformista es mejorar las condicio—
nes inmediatas de la vida de los obreros, luchara primero;—
por el establecimiento de los contratos colectivos y la su—
presión del arbitraje individual; la implantación de una —
legislación social.

Las Reformas deseadas, se obtendrán por medio de la conciliación y la huelga debe ser relegada al último extremo.

El Sindicalismo revolucionario. Este constituye un Matiz de Sindicalismo Reformista, preconiza la lucha de clases, las huelgas son necesarias en si mismas, porque habitúan a la clase obrera a la acción, es necesario crear la agitación por medio de prensa, de asambleas, manifestaciones y sabotaje; bajo estas directrices se realiza la Huelga de 1902 de los Mineros, en 1905, la de los empleados de Correos, y 1910 de los Ferroviarios.

Carta de Amiens. La confederación general de trabajo (CGT) agrupa a todos los trabajadores conciente de la lucha que habrá de emprenderse por la desaparición del salario sin distinciones de ideologías. El sindicalismo tiene como tarea la coordinación de los esfuerzos de los obreros para mejorar su bienestar con conquistas inmediatas: disminución de horas y aumento de salarios. El sindicalismo órgano de resistencia constituirá en la nueva sociedad, un grupo de producción y distribución. La división entre lo político y lo económico es reafirmada en la carta de Amiens.

Consecuencia de la Guerra de 1914. A pesar de las ideas antimilitares, los jefes socialistas proclamaron la necesidad de participar en la guerra los obreros pertenecientes y la acción sindical disminuye, la II Internacional (11), -

(11) Barret, Francois. Obra citada. Pág. 114.

"que se había constituido el 14 de julio de 1889, paralizó su actividad. El XIII congreso sindical que se reunió el 15 de julio de 1918, decide reorganizar la confederación general del trabajo".

Huelga de 1920. Poco después de la guerra el número de adherentes a la CGT, pasaba de 2 millones. El asesino de Jean Jaures es absuelto y por tal motivo se organizan manifestaciones en las que participan más de 150,000 obreros, el 10.- de Mayo estallan tumultos, la revolución Rusa causa una especie de fiebre entre la clase trabajadora. En Febrero de 1920, en el curso de una huelga los ferroviarios reclaman la nacionalización de ferrocarriles y la implantación de una escala de salarios. No es respetado el acuerdo concertado entre el gobierno y la CGT y se van a otra huelga y es apoyada por marineros, portuarios y marineros federación de los muebleros etc., pero estas huelgas fracasan por la actitud del gobierno. En 1920 del día 22 de mayo la CGT decide la vuelta al trabajo, pero las minorías después del Congreso de Lille realizan a su vez un congreso y deciden ante la sistemática hostilidad de la CGT constituir una nueva confederación del trabajo, pero las minorías General del Trabajo Unitario (CGTU) forman parte de ellos los comunistas miembros de la III Internacional y algunos sindicatos moderados.

Los Sindicatos Religiosos. La confederación de sindicatos religiosos nació como resultado de un esfuerzo sistemático por llevar a la realidad la doctrina social-cristiana expresada en la Enciclica Rerum Novarum, esta doctrina

trina se expandió en Francia por los artículos de la Tour - Du Pin y los discursos del Conde Mun.

El primer sindicato cristiano se formó en 1892. En 1919 se constituye la confederación Francesa de trabajadores cristianos que agrupan a 800 sindicatos su organización es parecida a la CGT. Los sindicatos católicos quieren realizar las transformaciones económicas para mejorar el destino de los obreros no por la lucha de clases si no la colaboración.

Retorno a la Unidad Sindical. En octubre la - CGT publicó un plan para luchar contra la crisis económica que contenía los siguientes puntos: nacionalización de la industria clave, nacionalización del crédito, creación de - un consejo económico nacional, en Febrero de 1936, se produce un acuerdo definitivo entre la CGT y la CGTU y los organismos se funcionan.

La CGT fue disuelta el 16 de Agosto de 1940, y los sindicatos siguen existiendo a medida que representan - los intereses de los trabajadores.

El movimiento obrero en Inglaterra. La primera asociación obrera se constituye durante el siglo XVIII. Los asalariados se reúnen para realizar una huelga o para presentarse ante la cámara de los Comunes un petitorio relacionado con los salarios pero la Ley de 1718, prohíbe toda co

lición obrera y es afianzada en 1799, por un estatuto de - orden general que prohíbe a las asociaciones de toda índole. Pese a esta prohibición se forman las primeras asociaciones obreras, los toneleros de Londres tienen una asociación reconocida desde 1807. La acción de Francis Place maestro - sastre, es decisiva en 1823. Luego de muchas acciones per - sonales consigue la designación de una comisión parlamentaria encargada del estudio sobre las condiciones de trabajo; esta comisión se expide a favor de la libertad de asocia - ción y es aprobada en 1824, pero apenas promulgada la nueva Ley surge la agitación, estallan huelgas se multiplican las reuniones; los patronos protestan por la Ley y se designa - una nueva comisión donde limita sus alcances a la anterior. Bajo este régimen de semilibertad el movimiento sindical to - ma impulso rápidamente, se forman uniones de numerosos ofici - cios, también se organizan en federaciones Nacionales, pero la crisis de 1819-1828, provoca el cierre de muchas fáabri - cas y muchos obreros son despedidos disminuyen los salarios las asociaciones obreras son demasiadas débiles para resis - tir poco a poco desaparecen. Los obreros se orientan a la acción política (1819-1848). El Cartismo (12), "Los hilan - deros y los obreros de Yorkshire y Lancashire fueron los - que impulsaron el nuevo unionismo así en 1829, se fundaron - dos uniones nacionales, en 1830, se crea la asociación Na - cional para la protección del trabajo; contaba con 20,000 - miembros, pero desaparece en 1832."

Impulsada por el Industrial R. Owen se constitu

(12) Godio, Julio. Obra citada. Págs. 46, 49.

ya en 1834, la gran unión nacional consolidada agrupa a — 500,000 miembros, pero desaparece en 1835, Lovet un obrero-carpintero crea en 1831, la unión de clases de trabajadores, que emprende una campaña poderosa en favor del sufragio universal fracasado este movimiento se pone a la cabeza un noble Irlandés O'Connor y un demócrata socialista O'Brien en — 1839, convocan a una convención nacional integrada por 33 — delegados representantes de las más diversas tendencias presentan un petitorio ante la cámara de los Comunes, pero sin ningun resultado; a fines de Julio de 1841, 23 delegados — reunidos en Manchester deciden funcionar todos los grupos — locales en una asociación Cartista Nacional esta agrupa — 40,000. miembros en 1842, organizan una huelga general también fracasa y el movimiento comienza a desorganizarse y de saparece.

Viejo Unionismo y Nuevo Unionismo. A partir de 1850, se reorganizan los trabajadores se orientan hacia las reivindicaciones sociales. Los obreros calificados forman sindicatos por oficios por lo que solo sus adherentes son — obreros calificados ya que sus conocimientos los consideran como propiedad privada que ellos defienden de la Green Hand (obrerros no calificados) sin aprendizaje estas Trade Unión— representan lo que es el viejo Unionismo, en 1817 las Trade Unions consiguen que les sean reconocidas su derecho de registrarse como asociación, en 1875, obtienen la supresión — del delito de huelga y la sanción de una Ley que establece— 4 horas para mujeres menores que trabajan en la industria— textil. En 1890, hacen su aparición nuevos organismos sindicales que agrupan a la masa de obreros no calificados ta—

les como la Unión general de trabajadores el sindicato de - portuarios, ferroviarios y carreteros.

Surgimiento del partido laborista. El congreso de Trade Unions de 1903, reúne 165 Uniones con más de un millón de afiliados deciden intervenir en la acción política y en las elecciones de 1906, son electos 24 obreros. El partido laborista fue creado en 1906, como expresión política de la Trade Unions.

Conquista de la Trade Unions. Los convenios colectivos orientan su actividad hacia la realización de los convenios colectivos su dominio se extendió antes de la guerra de 1914, tales convenios colectivos contemplaban los problemas de salarios, de ingreso en el oficio, de estabilidad en la ocupación y de métodos de producción. La primera reivindicación del movimiento sindical fue la tarifa mínima de salarios. La Trade Unions sostenía que todo obrero por su condición de hombre, debía recibir un mínimo de salario que correspondiera a un cierto nivel de vida, establecieron la responsabilidad patronal por accidentes.

El Movimiento Obrero durante y después de la guerra de 1914. A pedido del gobierno los delegados del congreso de Trade Unions aceptaron renunciar a todas las reglas sindicales y el ejercicio del derecho de huelga por el tiempo que durara la huelga. Pero no contaban con el apoyo de todos los obreros ya que en algunos casos la jornada de trabajo se aumentó a 18 horas y los salarios no aumenta-

ron al ritmo del costo de la vida, de ellos resultaron graves conflictos entre 1916 y 1918. Citemos principalmente la huelga de 200,000 mineros de la región de Gales, contra la voluntad de la federación nacional. Después de seis días el gobierno aceptó todas las reivindicaciones obreras.

Después de la guerra la lucha sindical se localiza principalmente en las industrias del carbón. En 1926 estas compañías piden una nueva reducción de salarios el gobierno interviene, pero las compañías rechazan las conclusiones de la comisión oficial. El consejo general de Trade Unions declara la huelga general el 5 de Mayo de 1926. En 1927 el gobierno hace votar una Ley que creaba un delito nuevo: la huelga ilícita con ésta es imposible toda huelga general por ello la ley de 1927 significa un retroceso en materia de legislación sindical.

El movimiento sindicalista, debilitado por el fracaso de la huelga general de 1926. Se vio reforzado por una iniciativa patronal. Sir Alfred Mond (13), uno de los grandes empresarios del automóvil, propuso a la Trade Unions "la organización de una conferencia mixta para discutir no sólo sobre los salarios y las condiciones de trabajo, sino la reorganización de la industria Británica".

En 1931 se produjo la ruptura entre las organizaciones patronales y obreras por causa de una ofensiva general de la patronal contra los salarios. Después de 1934, es más estrecha la relación entre el congreso de Trade

(13) Citado por Barret, Francois. Obra citada, Pág. 114.

Unions y el partido laborista la primera tiene un programa-político que se parece a la CGT en que puede resumirse en - la nacionalización de la industria clave:

Bancos, minas, ferrocarriles, la metalurgia y - la textil.

Papel del trabajo después del comienzo de la segunda guerra mundial. Desde los comienzos de la guerra - los obreros fueron llamados a integrar numerosas organiza - ciones bipartitas o tripartitas destinadas a acercar a la - colaboración de la producción esto fue el caso de los comités de arbitraje y de los comités de producción.

El Movimiento en Alemania. Aquí el movimiento obrero comienza demasiado tarde, los primeros esfuerzos se-realizan a mediados del siglo XIX. En 1848 el obrero - Stephen Born, organiza una unión obrera nacional que agrupa a 250 asociaciones, pero sólo subsiste hasta 1854. Carlos Marx y Engels comienzan a propagar sus ideas por medio del-diario Die Rheinische Zeitung, en la región Renana, Lasalle otro teórico socialista preconiza la formación de un gran - partido socialista obrero, funda una asociación cuyos afe-lliados no llegan a 5,000. En 1851 el industrial Schultze-Delitsch funda sociedades populares de crédito y aconseja - a los obreros la formación de cooperativas de consumo.

Fundación de los Primeros Sindicatos.- El 20 de Mayo de 1866, los tipógrafos alemanes deciden formar un sindicato, idea que no se materializa hasta 1868, a raíz de la

guerra Austro-Prusiana, en 1869, consiguen la libertad de -
coalición.

El obrero Shwitzer, heredero ideológico de Lase -
lle creó muchos sindicatos, pero en 1870, su tendencia es -
más política que sindical, por lo cual sus afiliados emigran
a los sindicatos de tendencia marxista.

Sindicato Marxista.- Tienen su origen en el con -
greso realizado en Nürenberg, el 5 de Septiembre de 1868, -
por la Unión de las Sociedades de Educación Obrera. El pro -
grama adoptado, con la influencia de Liebknecht, poco se pa -
rece al sostenido por los progresistas fundadores de la -
unión. Dicho programa, entrañaba una adhesión total al pro -
grama de la internacional de Trabajadores, la formación de -
Sindicatos se consideraba con la tarea principal del prole -
tariado. En 1877 el número de agremiados era de 50,000, -
pero como consecuencia del atentado contra Guillermo I fue -
ron disueltas todas las asociaciones en 1878, pero en 1882 -
se reorganizan los sindicatos, ya en 1884, los obreros los -
manufactureros, los sastres, los zapateros y los obreros -
del tabaco se agrupan en uniones centralizadas; las huelgas
se multiplican así estalla la de Gelsenkirchen que se exten -
dió por toda Westfalia, en la provincia de Renana, por la -
alta y baja Silesia, el Paletinado, el Sarre y la Lorena. -
En Mayo de 1899 los sindicatos Marxistas afiliaban a 500,000
obreros.

Sindicatos progresistas. Se formaron en 1868,
querían conciliar armoniosamente los intereses de la produ-

ción, reclamaba un salario mínimo, sucesión del trabajo — nocturno, reducción de jornada de trabajo a 12 horas, im — plantación de comités de arbitraje. Sus principales diri — gentes eran Frenz Dunker y Max Hirsch en 1900 sus afiliados alcanzaban a 90,000 obreros.

Sindicatos Cristianos, se formaron en 1864 el — número de afiliados en 1900 era de 150,000 los objetivos — son más o menos que en Inglaterra y Francia; luchaban por — un aumento de salario apoyo a las huelgas, reducción de jo — r — n — a — d — a — d — e — t — r — a — j — o, convenios colectivos.

El movimiento en el siglo XX. Antes de la gue — rra de 1913, la comisión general agrupaba a 2.500,000. los — sindicatos Hirsch-Dunker a 106,000 y los sindicatos cris — tianos a 342,000. la revolución de 1918 dió impulso enorme — al movimiento sindical en 1929, agrupan 4,906,000 150,000 — y 673,000 respectivamente en 1919, la comisión general se — transforma en confederación general de sindicatos Alemanes. Los sindicatos liberales se unen a los sindicatos cristia — nos y forman la confederación sindical Alemana. El 4 de — Abril de 1934, se expide una Ley que disuelve a todos los — sindicatos. El estado social democrata se apodera de la — organización del trabajo. Finaliza la guerra el movimien — to sindical recupera su independencia en 1951, el número de obreros sindicalizados son de 8 millones.

La organización del trabajo en la URSS. El — régimen establecido por Lenin se funda en el principio de —

la dictadura del proletariado, de la dictadura del trabajo. Las constituciones posteriores a 1917, han sido elaboradas también bajo el régimen del signo del trabajo.

El sindicato organizado por el código de 1922, tiene como base la industria y no la profesión, por ejemplo el sindicato de metalúrgicos se compone tanto del refinador como el del embalador. "Una empresa, un sindicato" tal fue la fórmula adoptada por el II congreso Panruso de sindicatos profesionales, un sindicato reúne a los obreros establecidos y a los empleados de una rama dada de la economía y de los establecimientos que utilizan su producción.

El órgano primario del sindicato es el comité de fábrica vale decir el comité de obreros y empleados que trabajen en una misma empresa sólo éste tiene derecho a representar a los obreros y empleados.

El órgano secundario, es la subsección sindical reúne el conjunto de comités de fábrica existentes en el territorio de la subsección, la reunión de muchas subsecciones formen una sección sindical y el conjunto de secciones-sindicales eligen al comité central del sindicato profesional.

La comisión de los comités de fábrica es la siguiente:

a).- Representar y defender los intereses de los obreros y empleados ante la administración de la empresa.

b).- Representar a los trabajadores ante los organismos públicos y gubernamentales.

c).- Colaborar en la marcha normal de la producción en las empresas del estado.

La Función de los Sindicatos profesionales son:

1.- Elección de los inspectores del trabajo.

2.- Representación de los trabajadores.

a).- Ante la empresa por intermedio del comité de empresa.

b).- Ante los tribunales del pueblo.

c).- Ante la cámara de conciliación;

e).- Para la aplicación de las decisiones de uno de estos tribunales.

El movimiento en Estados Unidos de Norteamérica. El primero de los más grandes movimientos obreros de este País fue escudillado por los caballeros del trabajo. Esta organización formada en 1869 y que representó básicamente un movimiento político se proponía modificar la estructura-

capitalista de la economía Norteamericana. Pero fue un importante catalizador en el movimiento obrero, al luchar por la jornada de trabajo de ocho horas y la abolición del trabajo de los niños.

Alcanzó un máximo poder en 1886, con mas de 200,000 afiliados al aumentar sus proporciones, comenzó a dividirse con respecto a los problemas esenciales de sus objetivos. Eventualmente, varios sindicatos de artesanos (así llamados porque los formaban artesanos especializados), contrariamente a los sindicatos industriales (lo formaban más que nada por obreros no especializados) éstos se separaron de los caballeros del trabajo. En los años subsiguientes, la popularidad de los caballeros del trabajo declinó y desapareció gradualmente del escenario obrero Norteamericano.

Cuando los sindicatos de artesanos abandonaron a los caballeros del trabajo formaron en 1881, una nueva organización que en 1886, tomó el nombre de Federación americana del trabajo (AFL), como líder de la AFL (americana federation of labor) se eligió a Samuel Gompers (14), "quien la presidió hasta 1924, año en que le sucedió Williams Green. George Meeny llegó a la presidencia de la AFL". En 1952, la AFL terminó por convertirse en la fuerza dominante en el escenario obrero Norteamericano. Sin embargo los obreros industriales se rebelaron contra la política de la AFL y comenzaron a organizarse bajo la base de una industria fueron expulsados de la AFL en 1937. Entonces formaron su propia organización industrial (congress of industrial organization o CIO). El primer presidente fue -

(14) Citados, por Walter, W., Percick, Dirección de Empresas
Pág. 21.

John L. Lewis, a quién le siguió en 1940, Philip Murray, — cuyo sucesor fue Walter Reuther. En 1952 ambas organizaciones fueron enconados rivales hasta 1955, año en que se operó la histórica fusión de la AFL y la CIO".

Llegado al término de este estudio hemos de reconocer ante todo, los grandes progresos efectuados en el curso de la historia por la organización del mundo del trabajo. Excluido durante siglos de la sociedad que lo explotaba, — despreciado infamado, vejado, parece haber adquirido definitivamente el trabajo la consideración a que tenía derecho. — Por otra parte la unión de los trabajadores en poderosas organizaciones les ha permitido obtener altiva lucha la conquista de muchas reivindicaciones que hoy nos parece completamente naturales.

II.- DOCTRINAS POLITICAS Y SOCIOECONOMICAS EN - EL MOVIMIENTO OBRERO.

La miseria de la clase obrera no podía dejar de atraer la atención de pensadores y reformadores. La condición del trabajador provocó la aparición de muchas doctri - nas en el ámbito social, económico y político de las cuales las más importantes por su influencia tenemos las siguien - tes:

El Socialismo Utopico. Los primeros escritores llamados socialistas son aquellos que critican a la socie - dad capitalista y proponen su reorganización sobre bases - distintas, fin de esta reorganización es una distribución - más equitativa de la riqueza producida. La difusión y la - propaganda serán la única táctica válida para conseguir es - te transformación social. El elemento económico está su - bordinado al elemento moral enoblecido moralmente, el hom - bre se sentirá animado de las mejores intenciones frente a - la comunidad de trabajadores. El nuevo régimen será una - adaptación del régimen existente. Luchará por la elimina - ción progresiva de todas las inquietudes y esta eliminación creará las bases de la futura sociedad socialista.

Los primeros socialistas fueron los demócratas y los cristianos. Sus deseos de reforma no son inspira - dos por el estudio de la evolución social, si no por un es píritu caritativo inspirado en sus creencias. El cristia nismo afirma que sus principios deben de ser considerados-

como ley superior, a la que todos deben obediencia. Sostiene el amor al prójimo, la paz y el sacrificio.

Saint-Simon (1760-1825) (15), Su doctrina reunía todos los aspectos del socialismo utópico.

En el plano económico sostenía "la necesidad de crear un nuevo orden económico, fundado en el desarrollo racional de la industria. Todos los productores, agricultores, comerciantes y empresarios debían de formar una gran asociación con vistas a una producción que se acrecentara sin interrupción las masas debían estar sometidas a jefes industriales. El poder político debía de ser ejercido por éstos últimos. Los sabios ejercían un poder espiritual tendiente a educar moral y científicamente a la masa popular. El estado heredará todas las riquezas acumuladas. Asumirá el papel de distribuidor del crédito y de director financiero de la economía".

En el plano social Saint-Simon quería llegar a la realización de la nueva economía formando jefes que serían hombres selectos, que sacrificarían generosamente sus egoísmos y sus intereses al bienestar de la sociedad. Aconsejaba la formación de un poder espiritual una Iglesia encargada de moralizar a los individuos para no caer en la arbitrariedad de estos grupos.

(15) Citado por Godio, Julio. Los Orígenes del Movimiento Obrero Pág. 35.

Fourier (1772-1837) (16), Este comprueba que "el industrialismo no hace que aumentar el número de pobres y que el comercio arroja en el mecanismo industrial. Propone la eliminación del trabajo industrial y reemplazado por el artesanal. Aconseja la creación de grupos que serían a la vez cooperativas de consumo y de producción, los "falansterios". El falansterio debía bastarse a si mismo y producir todo lo que necesitarán sus miembros. El asalariado desaparecerá ya que cada miembro sería a la vez productor y consumidor. La armonía reinaría nuevamente entre los hombres."

Louis Blanc (1811-1882) (17) Este autor veía en la competencia el principio nefasto, culpable de todos los males que sufre la sociedad: "lucha de los productores entre si por la conquista del mercado, lucha de los obreros,

Entre si por la conquista del empleo, lucha del jornalero contra la máquina que amenaza reemplazarse, lucha universal, constante, inexorable, pues la victoria es siempre de los grandes capitales".

La organización del trabajo no debe organizarse en la pobreza de los asalariados ni en la competencia, sino en la asociación universal de los trabajadores. El estado debe equipar a los talleres, asegurar la solidaridad de todas las industrias, fijar el monto de los obje

(16) Citado por Godio, Julio. Obra citada. Pág. 39

(17) IDEM.

tos a producir según las necesidades a satisfacer. Salarios deben de ser uniformes. El interés personal debe ser reemplazado por el honor del trabajo. Los beneficios de los talleres nacionales deben de tener diversos destinos sociales. Serán divididos en partes iguales según los servicios asumidos por la colectividad. La primera tarea de los talleres sociales será la liquidación de la industria privada. La creación de un taller central permitirá coordinar el trabajo de los distintos talleres.

El Estado desempeñará el papel de un banco y se encargará de la distribución de los productos.

Proudhon (1809-1865) (18). Sus ideas las resumía en tres principios: "de justicia, de igualdad y de libertad". "Igualdad o muerte, tal es la ley de la revolución". Proudhon acepta todas las instituciones del capitalismo. Trata de descubrir sus ventajas y sus inconvenientes, para llegar a un "equilibrio" que sería el orden natural de la economía. Proudhon halla la clave de este orden natural en una reforma de la distribución de la riqueza va le decir, de la circulación y comercio de los bienes producidos. Propone la creación de un banco de cambio. Dicho banco tendrá como objeto descontar los documentos comerciales con billetes o bonos, no convertibles en efectivo sino en mercaderías (materias primas). Estos bonos estarán ga rantizados, pues representarían productos ya fabricados. El producto no podrá obtener medios de financiación sino después de recibir las órdenes de compra de mercadería. Sobre los anticipos no se recargaría ningún interés. Todos-

(18) Citado por Godio, Julio, Obra Citada, Págs. 83, 84.

Los trabajadores podrían obtener crédito y convertirse así en dueños del fruto de su trabajo, cosa que no tiene lugar en la sociedad capitalista en la que "la propiedad es un robo" en cuanto permite la explotación del trabajo ajeno.

En la nueva sociedad solo existirán trabajadores unidos por la solidaridad industrial. El gobierno desaparecerá gradualmente, reemplazado por el taller. Los hombres por haber adquirido conocimientos económicos concertarán — contratos libremente que reemplazarán a las leyes. Las — compañías se unirán en federaciones. El federalismo económico engendrará el federalismo político y se suprimirá el — Estado. Dios protegerá todo este conjunto con su omnipotencia y su bondad.

El Socialismo Científico. Al socialismo utópico se opone el socialismo científico. El primero desea — de suprimir las injusticias sociales, hacia un llamamiento a los sentimientos de los individuos. El socialismo científico funda su teoría en el análisis concreto y minucioso de la realidad económica basándose en las contradicciones — internas del sistema capitalista prevé su desaparición.

Carlos Marx (1818-1883). Es el principal representante del socialismo científico. Señala que el socialismo utópico no lleva a ningún resultado práctico ya que desea — mantener todas las condiciones de existencia de la sociedad moderna al mismo tiempo confiesa que esta sociedad — se funda en la anarquía, el antagonismo de clases y la opresión.

sión. Para suavizar estos inconvenientes propone introducir en la sociedad instituciones que no tengan ninguna relación con la evolución y las necesidades económicas.

El Materialismo Histórico. La lucha de clases. Marx (19), influido por la filosofía dialéctica de Hegel y por los clásicos Ingleses, sostiene que "la historia no está constituida por sucesos arbitrarios dependientes de la voluntad del hombre sino sometida a un riguroso determinismo, las formas sociales evolucionan siguiendo ciertas leyes. - Descubrir dichas leyes es al mismo tiempo tomar conciencia de esta evolución y prever el porvenir. Hasta llegar ese día, toda la historia es la historia de la lucha de clases."

. "El hombre libre y el esclavo, Patricio y plebeyo, barón y siervo, maestro y artesano y compaignon, en una palabra, opresores y oprimidos", enfrentados unos a otros - en conflicto permanente, han llevado una lucha sin descanso, encubierta o desembozada: lucha que siempre ha terminado - por una transformación revolucionaria de la sociedad entera o por la destrucción de las dos clases en conflicto.

Fuerzas productivas y relaciones de producción. Esta lucha de clases es el resultado de las relaciones que se entablan entre dos elementos fundamentales de la vida social.

(19) Marx, Carlos y Engels, Federico. Manifiesto del Partido Comunista, Pág. 32.

Las fuerzas productivas. Por un lado y las relaciones de producción por el otro. El primero de estos elementos comprende todo lo que coopera en la producción. El segundo abarca las relaciones jurídicas que se establecen entre los hombres con motivo de la producción y distribución de los bienes.

Un estado dado de fuerzas productivas (infraestructura) da origen a relaciones de producción (superestructura) que favorecen el principio y durante una etapa, su desarrollo. Luego las fuerzas productivas evolucionan como consecuencias del perfeccionamiento técnico científico, permitiendo una producción cada vez más abundante. Pero las relaciones de producción son mucho más rígidas y resisten a la evolución, por que encubren intereses privados, el avance de las fuerzas productivas se paraliza muy pronto a causa de las relaciones de producción existentes, haciéndose cada vez más difícil el crecimiento de la producción. En ese momento surge un conflicto de las fuerzas productivas se esforzarán para obtener, mediante una revolución, la transformación de las relaciones de producción existentes y colocarlas en armonía con sus propias posibilidades de desarrollo.

Marx. Cita para apoyar su tesis el estancamiento de la producción originado por las corporaciones a partir del siglo XVII, y ve en la revolución de 1789, una revolución fundamentalmente burguesa, tendiente a suprimir las trabas jurídicas que paralizaban el desarrollo de la producción.

ción. Un estancamiento análogo debe producirse bajo el régimen capitalista como consecuencia de la apropiación privada de los medios de producción, estructura jurídica que entra en conflicto con una producción cuya base es cada vez más social.

Propiedad privada y concentración industrial. - La propiedad privada de los medios de producción desemboca, en efecto en la aparición de dos clases sociales antagonicas, la burguesía dueña de los **capitales** y el proletariado. El trabajo de este último deja una plusvalía que es la fuente general del beneficio, Marx señala que no existe entre el tiempo de trabajo que pasa el asalariado en su fábrica - y el tiempo de su trabajo destinado a la fabricación de productos que le son necesarios para vivir y que obtiene a cambio de su salario. Unicamente de esta diferencia de los dos tiempos de trabajo puede nacer el beneficio global registrado por el sistema capitalista. Por lo tanto el trabajo no retribuido es la fuente de la plusvalía.

La acumulación de beneficios y la libre competencia son el origen de la concentración industrial, que - acentúa al máximo los antagonismos económicos y la lucha de clases. También la propiedad privada de los medios de producción conduce inevitablemente a la formación de monopolios que pueden asegurar sus enormes beneficios sin desarro-
llar la producción y la productividad. Este estancamiento se realiza en perjuicio de los asalariados, que no podrán - conseguir una nueva armonía entre la fuerza productiva y - las relaciones de producción más que por medio de una revolución.

La condición obrera y la emancipación del proletariado. La concentración industrial no solo conduce al estancamiento de la producción, sino también a la proletarianización de las clases medias. El proletariado se recluta, de este modo, en todas las capas de la población.

La inseguridad de los obreros de ser arrojados de la sociedad por la desocupación y su concentración en grandes establecimientos, crea entre ellos una solidaridad, una cohesión que origina el nacimiento de una conciencia social y política, base de la futura emancipación del proletariado y del trabajo, la clase proletaria es la única revolucionaria, el socialismo será obra de los militantes obreros. Su fin será mejorar la condición de los obreros.

El objetivo de la actividad política del proletariado debe ser la conquista del poder político por medio de la violencia; luego, arrancado a la burguesía sus capitales, centralizar en manos del Estado todos los instrumentos de producción para aumentar más rápidamente la masa disponible de fuerzas productivas. Después de un período de dictadura transitoria, la revolución debe llegar a la democracia y a una sociedad sin clases. La producción colectiva estará necesariamente acompañada de la propiedad colectiva y la desaparición del estado.

El Estado. La revolución suprimirá también al Estado. Será reemplazado por una organización espontánea;

"los productores asociados regularán racionalmente con la naturaliza el intercambio material, sometiéndolo a su control colectivo, en lugar de ser dominados por él como por un poder ciego".

El fin de la nueva economía; será la coordinación de la producción de riquezas y del consumo. Después de haber llenado las necesidades materiales el hombre podrá valorarse ampliando el dominio del espíritu.

Lenin y Stalin (20). El primero extendió la teoría de Carlos Marx al terreno internacional. "Caracterizó al siglo XX como la era del imperialismo, etapa superior al capitalismo que sus rasgos principales son:

- a).- El desarrollo de los monopolios;
- b).- Formación de un capital financiero que trata de dominarlo;
- c).- Exportación de capitales;
- d).- Reparto del mundo entre los grupos capitalistas y las grandes potencias, fuente directa de las guerras mundiales. Después de Lenin, Stalin describió los rasgos principales de lo que llamó "la ley fundamental del capitalismo actual", de la manera siguiente; asegure el máximo beneficio capite

(20) Citado por Francois, Barret. Obra citada. Pág. 155.

lista por medio de la explotación, la ruina y la pauperización de la mayoría de la población de un país dado, por la esclavización y despojo sistemático del pueblo de otros países, sobre todo de los países atrasados, por último - por las guerras y la militarización de la economía nacional utilizados para asegurar los beneficios máximos.

Formuló también la ley fundamental del socialismo: "asegurar la máxima satisfacción de las necesidades materiales y culturales que aumentan sin cesar, de todas las sociedades desarrollando y perfeccionando continuamente la producción socialista, sobre la base de una técnica superior.

El Socialismo reformista. Es considerado como un socialismo mitigado. Ante las dificultades para un cambio total del régimen capitalista, considera que el oportunismo es el medio para conseguir las reformas sociales más urgentes.

George Sorel (1847-1922) (21). Para éste todo el porvenir del socialismo reside en el desarrollo independiente de los sindicatos obreros, en la conquista de una legislación social, en el desarrollo de la cooperación y el mutualismo para él "la revolución es la emancipación de los productores liberados de toda tutela política, es la organización de relaciones sociales al margen de un gobierno no obrero".

(21) Citado por Francois, Barret. Obra citada. Pág. 156.

"La táctica que debe utilizarse para alcanzar este objetivo es la formación de un movimiento obrero autónomo y la instauración del culto de la violencia es la revolución, la manifestación de la fuerza del proletario. La fuerza tiene por fin imponer la organización de un orden social en que gobierna una minoría, en tanto que la violencia tiende a la destrucción de ese orden".

Por medio de la violencia el proletariado mantendrá permanentemente la lucha de clases y tomará conciencia de su papel histórico.

Henri de Man (1885) (22). Señala que "la crisis en que se encuentra el socialismo es porque se ha adaptado a la mentalidad de la civilización burguesa. En el dominio político sueña con una conquista gradual del Estado; de hecho se ha convertido en sosten del Estado burgués. En el terreno sindical el socialismo ha adquirido el carácter de egoísmo nacional; en lo económico la cooperativa no es más que un pretexto para los negocios de los pequeños burgueses".

En el Marxismo se encuentra el origen del aburguesamiento de la clase obrera y de evolución hacia el oportunismo. Henri de Man desarrolla su pensamiento en su obra *Au de la du marxisme*.

(22) Citado por. Francois, Barret. Obra citada Pág. 157.

Para él, el socialismo no debe ser únicamente reflejo de las necesidades económicas, debe tener en cuenta necesidades de orden ético y moral.

En el régimen capitalista el obrero se siente oprimido, siente el deseo de participar realmente en el trabajo constructivo y creador. Por ello, todas las reivindicaciones que tiendan a asociarlo a la gestión de la empresa son legítimas; también lo son la lucha por la libertad y el advenimiento del verdadero socialismo.

Desde el punto de vista económico Henri de Man propone la creación de una economía mixta. El capitalismo será desalojado de sus posiciones principales por medio de la expropiación. Se formará un sector de economía colectiva que abarcará todas las industrias clave. La sola nacionalización del crédito deberá traer apareada, automáticamente, la nacionalización de las industrias que se apoyan en el capital financiero.

III.- LAS CLASES SOCIALES DESPOSEIDAS Y EL OBRERO COMO VANGUARDIA.

El concepto de clase social no fue una creación del marxismo como muchos lo afirman, sino que desde la antiguedad griega por ejemplo (aún se pueden encontrar documentos egipcios donde se planteó la existencia de clases en la sociedad), Aristóteles divide la sociedad en esclavos y hombres libres; también entre los patriarcas de la Iglesia, según Ossowky (23), "era bastante nítida la conciencia de una sociedad esclavista que se presentaba junto a la idea de la igualdad social". Los actos de los apóstoles y el nuevo testamento están llenos de referencias a las clases sociales siempre observado desde el punto de vista pobres y ricos o de relaciones esclavistas.

Santo Tomás (24), "divide a la sociedad en órdenes sociales bastantes rígidas, que reflejan la cristalización de la jerarquía social en la alta edad media, lo mismo se constatar en la cultura de Oriente y del mundo árabe".

En vísperas de la Revolución Francesa la percepción de las clases sociales era muy aguda. La representa-ción de los tres órdenes sociales se tomó un elemento bastante claro de la conciencia social, en Babeuk, encontramos una representación muy clara de la lucha de clases como factor determinante de la lucha política, su interpretación de

(23) Citado por Dos Santos, Theotonio. Concepto de Clases Sociales. Pág. 11.

(24) IDEM.

la Revolución Francesa de las constituciones por ella promulgadas y su visión de la sociedad futura estuvieron profundamente avanzadas por la noción de lucha de clases.

La economía burguesa con Adam Smith (25), elaboró una clara visión de las clases fundamentales de la sociedad burguesa basada en su función económica. "Las clases agraria, industrial y asalariada hallaron su origen en las fuentes básicas de la renta: De la tierra, el capital y el trabajo".-

Saint Simón (26), veía a la sociedad en dos clases, "la clase industrial y la clase ociosa". Y Proudhon llegó claramente a la idea de la propiedad como origen de la división de la sociedad en clases, idea que también existía de modo más impreciso en Rousseau.

Pero en el siglo XIX, el concepto de clase se identifica con el funcionamiento mismo de la sociedad, es con Carlos Marx donde se le da un concepto científico y éste divide a la sociedad en tres clases sociales en: Los obreros asalariados, los capitalistas y los terratenientes, forman las tres grandes clases de la sociedad moderna. Bueno, pero a que viene esta división de clases, que diferentes autores han hecho de la sociedad. Para nuestro estudio es investigar cual ha sido la que ha luchado con deudo para arrebatarles derechos inviolables considerados por-

(25) Dos Santos, Theotonio, Obra Citada, Páginas. 12, 13

(26) IDEM.

las clases pudientes y para tal propósito nosotros dividiremos a la sociedad, podríamos decir sociedad baja en tres — clases y cual de estas tres ha sido la más revolucionaria — en nuestro medio la dividiremos en: clase campesina, clase-estudiantil y clase obrera.

Clase Campesina.— Para algunos, los campesinos son proletarios con un minúsculo pedazo de tierra, para otros son pequeños burgueses, nosotros los vamos a considerar como proletarios explotados debido a su condición pequeño burguesa por que? Porque el campesino está inmerso en un mecanismo de producción peculiar, en el que si estuviera aislado él mismo como pequeño burgués sería el único dueño del producto de su trabajo. En este sentido el campesino se auto explota, no esta aislado y su inserción en la economía, en la economía burguesa transforma la autoexplotación en explotación del que trabaja la tierra por la clase dominante; El campesino se convierte de esta manera en el agente de su propia explotación "se auto explota en beneficio de otros", el campesino a diferencia del obrero no ofrece el mercado su fuerza de trabajo sino los frutos de su labor sobre la tierra; pero hay una semejanza tanto los frutos de la tierra como el trabajo asalariado son vendidos al mercado por el precio necesario para permitir la reproducción de la fuerza de trabajo; por ésto se puede hablar del carácter proletario de la explotación del campesino (mercantil simple).

Así pues la caracterización económica del campesino le dá su base estructural; El modo de producción mercantil simple.

Pero las articulaciones de este modo de producción con el capitalismo coloca al campesino en una doble — condición de pequeño burgués y proletario, en una doble determinación por la cual el campesino no es totalmente bur — gués ni completamente proletario: Su articulación al sistema capitalista le bloquea a la masa campesina toda alter — nante de desarrollo como burguesía: El carácter de pequeño burgués de su modo de producción, por otro lado le elimina — el potencial revolucionario que como proletario podría desa — rrollar, solo la alianza con el proletario bajo la direc — ción política de este último permite al campesinado el desa — rrollo de una conciencia revolucionaria.

Carlos Marx (27), los nombra "campesinos parcelarios", así pues los campesinos no forman un grupo o clase social de impacto que venga a transformar las instituciones — ya caducas dentro del sistema económico capitalista son: — Por lo tanto, incapaces de hacer valer sus intereses de cla — se en su propio nombre ya sea por medio de un parlamento o — por medio de una convención. No pueden representar sino — que tiene que ser representado. Su representante tiene — que aparecer al mismo tiempo como su señor, como una autori — dad por encima de ellos, como un poder ilimitado de gobier — no que los proteja de las demás clases y les envíe desde lo — alto la lluvia y el sol por consiguiente, la influencia po — lítica de los campesinos parcelarios encuentran su última — expresión en el hecho de que el estado somete bajo su mando a dicha sociedad. El campesino no es capaz de controlar el poder, ni dirigir una alianza de clases de la que eventual — mente forma parte, ni de representarse políticamente por sí sólo, ello es así por las peculiaridades del modo de produc

(27) Citado por Bartra, Roger, Estructura Agraria y Clases — Sociales en México, Páa. 195.

ción en que está inmerso el pequeño campesino; que es explotado como proletario debido a su condición de pequeño burgués. Así tomando todas estas peculiaridades pues en verdad esta clase no forma un peligro para las clases dominantes por la falta de unidad, organización y fuerza y empuje como lo tiene la clase obrera que por excelencia, es la clase más revolucionaria.

Clase Estudiantil.

La Clase estudiantil a pesar de que en momentos se piensa que si va a lograr sus objetivos fijados, se desvanece de la noche a la mañana y ya que uno de los lastres que la clase estudiantil arrastra, hay uno permanentemente histórico, el estudiantado jamás ha podido construir una organización mayoritaria con el suficiente prestigio y autoridad, para mantenerse aún en las peores condiciones. Esta deficiencia no es propia de la clase estudiantil sino que forma parte del cuadro social donde campea la desorganización propiciada por la despolitización y la manipulación que la burguesía le impuso al pueblo en general.

Por otro lado tenemos que la clase estudiantil es el sector social que a pesar de que en los últimos años es el que ha sido más golpeado y el que ha soportado sobre sus espaldas el peso principal de la lucha de masas, por lo que no ha logrado su unificación política ideológica indispensable para la creación de una organización unitaria.

Parte de este panorama lo cubre la debilidad de las organizaciones políticas que actúan en el seno de la — clase estudiantil, la mayoría de ellas se caracteriza por el dogmatismo y la prepotencia y por lo débil de sus respectivas teorías políticas. Vale la pena añadir que el conjunto de estas tendencias políticas no han sido capaces ni individual ni colectivamente de presentar una alternativa — global que por convincente arraigue en el movimiento estudiantil, así pues la clase estudiantil no tiene el elemento, el mecanismo y el arma necesaria para derribar moldes establecidos dentro de la economía dentro de su impetu, fogocidad, cultura e inteligencia, la clase estudiantil es solo — una parte complementaria de las luchas de las masas por el poder. Pero el hecho de que sea complementaria no significa que deba depender, ellos pueden estimular promover dar impulso y empujar por un período, puede cumplir la función de dirección, como un partido puede estar a la cabeza por un período desarrollar la función directiva, el programa, los objetivos y las formas de lucha para estimular el avance y luego sumarse a este movimiento.

El papel de la clase estudiantil (28), "es transitorio su peso en la lucha de clases es muy transitorio, — porque el no pesa ni decide en el aparato de la economía, — las clases y los sectores deciden por su peso, su papel y — su función en la economía, el estudiante no decide, el capitalismo puede aguantar sin estudiantes, pero no puede pasar sin obreros por que no le producen. La Universidad puede — sustituirla por gente salida de ahí. Por eso es transitorio el papel del estudiante. Pero transitorio no significa sin importancia ya que hemos visto en épocas en que el — estudiantado a puesto a temblar a regímenes, sistemas y gobiernos.

(28) Martínez Nateras, Arturo, No queremos Apertura queremos Revolución. 1967. 64.

La tarea actual de la clase estudiantil es sumarse a este proceso y apoyar la lucha por la organización independiente del movimiento obrero su función puede ser de dirección transitoriamente, pero el centro es ser un punto de apoyo para la organización de instrumentos independientes de doble poder es más por su misma condición en la producción no puede cumplir una función de dirección indefinidamente, no tiene la fuerza la autoridad para hacerlo, debe entonces participar en este proceso de organización independiente, sumando sus propias fuerzas, ya que aislados los estudiantes no tienen perspectiva ni tampoco independiente del obrero, no hay tal independencia con respecto al movimiento obrero, por el contrario su papel está indisolublemente ligado al movimiento y a la perspectiva y las luchas del movimiento obrero, aunque al mismo tiempo, los obreros mantengan su organización separada de las estudiantiles por que la mayor deficiencia de los estudiantes es la falta de continuidad, de permanencia en llevar adelante las tareas.

Ahora bien la clase estudiantil, no representa un peligro para la economía burguesa, porque en sus manos no tiene un medio de producción para hacer tambalear a los capitalistas una base de ello es su propia condición social y la otra es la ausencia de programas que lo mantengan en un estado de movilización de discusión y de participación permanente.

La Clase Obrera como Vanguardia.

Desde sus orígenes se caracterizó por ser la clase más descontenta en la esfera social en que desenvolvía. La clase obrera se desarrolla y crece con la forma -

ción de la sociedad capitalista, de cuyo modo de producción, constituye la fuerza principal de trabajo, la clase obrera nace aislada, pero muy pronto se da cuenta que no lograrán sus objetivos negociando individualmente con los patrones.

Todo empieza en la primera mitad del siglo XIX, cuando los obreros empiezan a arrebatarles a la clase capitalista derechos que le corresponden a la clase trabajadora; luchaban por las libertades de sindicalización, huelga, de negociación y contratación colectiva, que constituyen su finalidad inmediata, la lucha obrera tuvo en Inglaterra, su primer escenario; fue en ese país donde se conquistaron — las libertades colectivas.

Y dentro de estas instituciones creadas y conquistadas por los trabajadores en las cuales han ido engrosando gran cantidad de derechos adquiridos por los obreros de los distintos países y así en la hermosa institución del contrato colectivo y encierra y contiene infinidad de derechos y conquistas de la clase obrera por aludir algunas: — jornada de ocho horas, salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, repartición de utilidades, la huelga, derecho de sindicalización, descuentos, derecho de antigüedad, derecho a jubilación, etc.

Tuvo razón Carlos Marx, al decir que la clase obrera es la más revolucionaria; ya que la clase campesina, no ha logrado ni un 20% de lo que ha logrado los obreros y por el otro lado tenemos a la clase estudiantil que si es revolucionaria, pero no tiene los medios adecuados para —

iniciar un movimiento que ponga en peligro a la elite dominante, por el contrario la clase obrera tiene en sus manos una arma poderosa que es su trabajo, el factor de la producción más importante de la economía y por las condiciones en que se encuentre de identificación con su clase forman — agrupaciones poderosas que en un momento dado pueden paralizar a una industria incluso en un paro nacional.

Por ésto decimos que el obrero va a la vanguardia de las demás clases desposeídas, porque este si ha sabido organizarse y su permanencia conjunta es indefinida con sus demás compañeros de trabajo y por tener el elemento — principal su fuerza de trabajo está destinado por la historia a reivindicar todos los derechos que les corresponden a éstos y sus hermanos del mismo dolor es decir a todas las — clases explotadas. Concluyendo diremos que la clase obrera siempre ha ido al frente de las demás clases desposeídas y podemos decir que el obrero es la vanguardia, de todas estas clases que siempre han sido encarnizadamente explotadas durante todo el trayecto histórico, hasta llegar al triunfo para que ella sola sea dueña de su propia fuerza de trabajo.

IV.- DERECHOS Y CONQUISTAS DE LOS TRABAJADORES.

¿Por qué derechos y conquistas se habla en este estudio? porque el trabajador se le debe de preceptuar un mínimo de derechos que tienden a la satisfacción de éstos, tanto en la esfera social, económica y cultura, para lograr el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humana para protección integral de la colectividad y para proponer a una equitativa distribución de los bienes satisfactores.

Con vidas, con sangre el obrero a tratado de -- conquistar un cúmulo de derechos para su seguridad y defensa en la competida lucha per vivir, los derechos conquistados y defendida por la clase obrera han privado a la burguesía la posibilidad de utilizar los viejos métodos de dictados de su voluntad en la esfera de las relaciones económicas y laborales.

Enunciaremos los principales derechos que han -- ido fortaleciendo a la clase necesitada.

DERECHO DE TRABAJADOR.- (29) "Es el derecho de no estar desocupado, ya que como individuo es una injusticia el no estar ocupado ahora como parte de la sociedad -- pues es una carga dura económica social; este problema se -- note más en países subdesarrollados" y para superar esta si tuación el camino es ocupar al cesante aunque es un proble-

(29) Rudi, Daniel M. Los derechos del Trabajador. Págas, 13.

ma mundial, refiriendonos a nuestro país como vía de solución: Lo que se nos ocurre primero es escoger al Presidente de la República como persona no como Institución, es un trabajador manual a intelectual que por decir algo, que a altas horas de la noche tiene entrevistas, audiencias, trabajando domingos y días festivos se la pasa trabajando, cabe preguntarse ¿Por que el obrero, empleado, sólo trabaja ocho horas o siete, semana inglesa, etc.? La contestación sería que es una conquista y un derecho del Trabajador y por otro lado, se contestaría de que el cuerpo humano para recuperarse de sus energías, requiere de un merecido descanso periódicamente, pero no es esto lo que queremos llegar sino que imaginemos una determinada industria o fábrica, o cualquier Secretaría de Estado, X número de empleados entran a laborar a las siete A.M., y salen a las tres P.M., y de estas horas entran otros, pero no en la misma cantidad, la respuesta sería; no se requiere tal número de empleados, si se producen cien carros por decir algo, en la mañana y porque no se podrá producir la misma cantidad por la tarde. Algunos dirían en algunas fábricas se hace así, se producen en serie de noche y día; pero cuantas industrias sólo trabajan un turno y la maquinaria queda sin trabajar el resto del tiempo. Aquí es donde se puede ocupar otro tanto empleados al que se ocuparon por la mañana y se produciría más, y habría menos desocupados. Otro caso sería el de que se trabajaran los sábados y domingos con la misma intensidad que cualquier día de la semana, ¿pero que se está diciendo? ¿que acaso se le alarguen sus jornadas a los trabajadores o sus días, ya que ellos contrariamente tratan de disminuirla, no es lo que se quiere dar a entender, sino que, si entra el personal a laborar de lunes a viernes porque no otra cantidad de personal entre, por ejemplo, el viernes pa

ra salir a descansar miércoles y jueves, y no se pararían las máquinas, tanto industrial como gubernamental, es decir, nos referimos a las oficinas Administrativas con carácter de públicas, dejen transcurrir el tiempo sin hacer nada los sábados y domingos, ya que si se procediera a ocuparse a los desempleados, cuanto se recaudaría, por decir algo, sobre los impuestos que recogería, refiriéndose a nuestro país, la Secretaría de Hacienda y a cuantos empleados se les daría cabida en esas horas y días. Lástima que no es asunto a tratar por lo tanto no nos profundizaremos respecto a este punto, puesto que éste no es el objetivo a seguir.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Por lo general en todas partes se ha consagrado este derecho de Seguridad Social, éste garantiza a los trabajadores ampara en caso de disminución, separación o pérdida de la capacidad de trabajo, mediante una asistencia empresarial o estatal que tiende a cubrir o complementar por medio de prestaciones las insuficiencias o aptitudes propias, de la vejez de la maternidad, de las enfermedades, accidentes, invalidez o algún otro riesgo social.

DERECHO A FORMAR SINDICATOS.

Derecho a agremiarse libremente, esto es libertad gremial, sindical, con la finalidad de que se pueda estar en mejores condiciones para defender sus intereses pro-

fresionales, ya que el hombre ha nacido para ser integrante de una sociedad, opta por buscar una sociedad colectiva, es decir, una salida con el otro hombre, ésto se expresa por — el mandato natural biológico en las distintas sociedades — que el ser humano ha ido inventando a lo largo de la historia. Así aparecen la familia, tribu, municipio, gremio y — hasta el mismo estado.

El gremialismo es la expresión de un concurso — de voluntades ya sea permanente o transitoria del individuo por el vínculo de solidaridad de la clase social o del oficio con el objeto de obtener mejores condiciones de trabajo.

DERECHO DE HUELGA:

Según DEVEALI. Define a la huelga como la abs- tención simultánea del trabajo, concordada por los trabajadores de uno o más establecimientos o de sus secciones con el fin de hacer reconocer un interés de su profesión. Hay otras clases de huelga, pero no como derechos de los trabajadores, sino como medio para cuestionar una estructura política, social o económica es la llamada huelga política o revolucionaria.

Otro tipo de huelga es la llamada sectorial don de participan diversos sectores de la población no solamente trabajadores, sino los consumidores de determinados productos, las huelgas de usuarios de determinados Servicios —

Públicos, cuando se consideran excesivos los precios de los mismos.

Huelga de estudiantes o huelga de contribuyentes que se niegan a pagar un impuesto.

EL DERECHO DE CONTROL OBRERO.

Quizás este derecho sea el último en que logren los trabajadores para dejar de ser trabajador-asalariado — para convertirse en trabajador productor, esto se viabiliza a la amplia participación del proletariado en el control — de la economía. Ya en algunos lugares se está dando este — fenómeno tanto en las empresas públicas como privadas.

DERECHO A LA CONVENCION COLECTIVA:

En la conferencia Internacional del trabajo, en 1911, se define a los convenios colectivos como aquellos — acuerdos escritos sobre las condiciones de trabajo y empleo entre una o varias organizaciones obreras un empresario o — varias organizaciones de empresarios.

Los convenios colectivos, conquista del proletariado, Institución digna de encomio ya que ha sido dentro—

de las disputas sobre la evolución del conflicto socio-laboral a esta institución se le ha llamado el caballo de batalla.

Los convenios colectivos adquieren su fuerza — vinculante por un lado de la potencia de los sindicatos que lo pactan y lo imponen y por otro lado de su reconocimiento de la ley, como fuente de obligaciones.

Empero, porque al principio dijimos, negociación colectiva y no, convenio colectivo; porque la negociación — es causa del Convenio, es decir, la negociación colectiva — se establece entre el Sindicato y la Dirección de la empresa y abarca allí donde se efectúa con éxito panorama del — trabajo de las remuneraciones, de los derechos, y deberes— de los obreros y empresarios de la marcha de las empresas,— etc., se monta esta discusión directamente sobre la rela— ción de fuerza entre los Sindicatos Obreros y Patrones. Se trata, pues, de llegar a un acuerdo (convenio) así el Con— venio es el resultado de esta negociación se cristalizan — las discusiones a que pretendían llegar, responde a un episodio equilibrio en la tensión de fuerzas, así podrá con— cluir que el Convenio es el producto de la negociación.

Y dentro del convenio colectivo es decir, (contrato colectivo) ya que el contrato es una especie dentro del género de los convenios. Encontramos un cúmulo de conquistas y derechos de los trabajadores, pero antes daremos—

un concepto de contrato colectivo y que mejor el de nuestra Ley Federal del Trabajo así el art. 386, define que contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadoras y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento.

Ahora si nos toca aludir algunos de los derechos que han conquistado la mayoría de los trabajadores dentro de la contratación colectiva:

El Salario. Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo, otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato-sinalmático por una de las partes.

Para el Maestro Euquerio Guerrero (30), "el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador, en nuestra Ley del Trabajo los artículos 82 y 84 define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuenta diaria, gratificaciones, percepciones,

(30) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. - Pág. 141

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie — y cualquier otra cantidad o prestación que se le entrega — al trabajador por su trabajo.

El Salario Mínimo.— Es la prestación menor que la sociedad concede a millares de hombres que conduce a una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la del animal que de la humana, pero que con cuya energía de trabajo se cultivan los campos, se constituyen fábricas, monumentos y mansiones.

Se cuenta que en Australia y Nueva Zelandia son los dos primeros países que legislaron en la edad contemporánea sobre salarios mínimos. En nuestro derecho lo define el salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir — en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, sociedad y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Jornada de Trabajo.— Tomando como patrón la definición de nuestra Ley Federal del Trabajo ya que en algunos contratos colectivos tienen algunas variantes aunque en su esencia es lo mismo según el artículo 28 (31). "Jornada de-

(31) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo.

Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Descansos.- Los principios religiosos y las conclusiones higiénicos sociales han coincidido en este punto, para sostener que a la semana debe descansarse un día y que debe ser preferentemente el domingo. El derecho mexicano — recogió esta institución cuya finalidad es defender mejor — la salud de los hombres el artículo 69, expresa que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro.

Vacaciones.- La finalidad de las vacaciones es — la prolongación del descanso semanal; si bien adquieren una fuerza mayor, un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y su gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social. — Fué en Australia donde apareció esta prestación.

Podemos seguir enumerando más derechos y conquistas de los trabajadores, pero éste no es el fin de nuestro estudio sino el objetivo es de que el trabajador participe en la administración en las empresas y esto lo veremos a — lo largo de este trabajo. Pero aclarando que al hablar el — cúmulo de derechos y conquistas de los trabajadores que — contiene el contrato colectivo nos referimos únicamente a — la Ley Federal del Trabajo porque ésta solamente contiene — un mínimo de derechos y deja a los contratos colectivos que

se extiendan en la adquisición de nuevas y mejores derechos para los trabajadores el contrato colectivo no puede restringir los derechos que conceda la Ley, ya que si algún contrato colectivo no menciona las prestaciones que señala la Ley se tiene por puestos en dicha contratación aunque éste no los manifieste expresamente por lo que la función del contrato es extenderse a horizontes desconocidos para la conquista de más derechos para la clase trabajadora.

V.- EL TRABAJADOR EN NUESTRA CARTA MAGNA Y A LA
LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

El trabajador con justos derechos llegó a plasmar sus inquietudes en una carta magna en un capítulo especial— para efecto de regular las relaciones obrero patronales, — siendo el artículo 123 constitucional, que es una de las co lumnas básicas de la constitución de 1917, que trata sobre— el trabajo y previsión social. Podemos afirmar que México— fué el primer país donde se incluyeron derechos para la cla se trabajadora en una constitución y la que le siguió fue — la constitución de Weymar (Alemania 1919).

Constitución de 1917, carta fundamental nues— tra, legada por el constituyente de 1917, expedida en la — ciudad de Querétaro como resultado surgido contra la dicta— dura de Don Porfirio Díaz.

Nuestros legisladores de esa época plasmaron — en dicha constitución algunos artículos de contenido social ejemplo: tenemos a los preceptos tercero, veintisiete y — ciento veintitres y de ella se origina la creación deriva— tiva de otras leyes, norma fundamental que dá validez a — otras subordinadas y creadas en base de ella, se va particu— larizando el derecho a determinados grupos. Por ahora nos — interesa el artículo 123 constitucional que trata sobre el— trabajo y la previsión social que encuadra en la ley regla—

mentaría del artículo 123 (Ley Federal del Trabajo) que su creación tiene doble fundamento desde el punto de vista legislativo es decir, primero se fundamenta en el artículo 123 que es la creación derivativa se desprende de la constitución y segundo se funda de acuerdo a la constitución observando determinados requisitos de acuerdo a la formación de leyes.

Hecho este planteamiento pasemos al principio central de este tema que es el artículo 123 a la luz de la teoría integral.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- a).- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

En el momento en que se expiden leyes y se funden organismos para la regulación de las relaciones laborales se considera como dice el Maestro Trueba Urbina, un derecho proteccionista, tutelar a la clase trabajador. También cabe mencionar que en la introducción de dicho artículo se eluden las bases a las cuales habrá de sujetarse el Congreso de la Unión para legislar sobre el trabajo y la

previsión social.

Siguiendo con el desmenuamiento del artículo—
multicitado.

Las cuales regirán, entre los obreros, jornale-
ros, empleados domésticos, artesanos y; esta división que -
se hace podrá resumirse solo en trabajadores. Siguiendo el
precepto.

De una manera general todo contrato de trabajo.
Diremos que esta última parte contiene una amplitud ya que-
se refiere a cualquier contrato de trabajo.

Antes de enunciar las fracciones del artículo —
123 constitucional transcribiremos la Teoría integral y vis
ta ésta encuadraremos dichas fracciones según la caracterís-
tica de aquella.

La Teoría integral (32). "El mérito de esta doc-
trina se la debemos al ilustre maestro Alberto Trueba Urbina.
En su tesis proteccionista y reivindicatoria del artícu-
lo 123 que constituye una notable aportación al derecho de-
los trabajadores".

(32) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. -
Pág. 221.

Parte del resumen que su propio autor hace sobre la teoría integral (33) del derecho del trabajo y la previsión social.

1o.- La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes, comerciantes, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca también a toda clase de Trabajadores a los llamados subordinados o dependientes, y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del código civil así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del código de comercio son contratos de trabajo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta

(33) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
Pág. 223.

actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior".

Dentro de las normas proteccionistas están las siguientes fracciones del artículo 123 constitucional.

- I.- Jornada máxima de ocho horas.
- II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años y de trabajo nocturno industrial.
- III.- Jornada máxima de seis horas para mayores de la años y menores de 16 años.
- IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.
- VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.
- VII.- Para trabajo igual salario igual.
- VIII.- Protección al salario mínimo.
- IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales subordinadas a la junta central de conciliación.
- X.- Pago del salario en moneda del curso legal.
- XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.
- XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

- XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo cuando su población exceda de doscientos — habitantes.
- XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos — del trabajo.
- XX.- Integración de juntas de conciliación y arbitraje con representantes de las clases sociales y el gobierno.
- XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no acatar el laudo.
- XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligaciones patronales. en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

- XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidad que excedan de un mes de sueldo.
- XXV.- Servicio de colocación gratuita.
- XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, — garantizándole gastos de repatriación— por el empresario.
- XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y — privilegios establecidos en favor de — los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.
- XXVIII.- Patrimonio de la familia.
- XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.
- XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideren de utilidad — social.

La teoría reivindicatoria que el maestro Trueba Urbina (34), llama "el lado invisible del artículo 123 constituye la segunda característica de las normas del precepto laboral constitucional que, así explicada, vemos que también son proteccionistas.

La reivindicación, derechos de los obreros en sus relaciones con el capital y que se traduce en la plusvalía en el campo de la producción económica, ha pasado en el artículo 123 constitucional en tres de sus fracciones, - que constituyen otros tantos instrumentos jurídicos para lograrla".

Normas reivindicatorias.

VI.- Derecho de los trabajadores a participar - en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando - sindicatos, asociaciones profesionales, - etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

(34) Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. Pág. 235.

XVIII.- Huelgas lícitas.

Ahora bien, la teoría integral no es sino un — descubrimiento de alcance extraordinario de la tutela que — nuestra carta magna presta a la clase trabajadora.

Su concepto se fundamenta en la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana y en los principios y textos del artículo 123 constitucional política vigente, importante para la clase obrera, tradicionalmente desprotegida.

La teoría integral tiene como metas justas, nobles y humanas; la dignificación del obrero, o sea, de quien vive de sus esfuerzos materiales o intelectuales, así como de protección y reivindicación.

En conclusión, la teoría integral es, no sólo — la explicación de las normas sociales del artículo 123 constitucional, precepto revolucionario, y de sus leyes reglamentarias producto de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras — económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y la previsión social, para — bienestar de todos los hombres y mujeres, trabajadores de — nuestro país.

VI.- APORTACION DEL TRABAJO A CAMBIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La empresa capitalista, no admitía ni en teoría ni en la práctica la posibilidad de que los trabajadores — tuvieran la menor intervención en la vida de la empresa, el dominio absoluto del capital sobre el trabajo se enmarcó — con más claridad en los amplios derechos que el Código de — Napoleón había otorgado a la propiedad, que aparecía así — como el fundamento del poder y de la autoridad sobre las — cosas y sobre las personas.

Las condiciones de ageridad y de subordinación— que estas estructuras dominantes impusieron a los trabaja— dores se han ido rechazando e impugnando, pero que poco a — poco se vaya transformando los estatutos de la empresa.

Si los trabajadores al aportar su trabajo duran— te muchos años y pocos para los que empiezan sin tener al— gún derecho sobre la empresa pues éstos, cabe decirse están alquilando como objetos, cosas, etc.

Así han estado durante siglos bajo la clase pa— tronial. Para ser explotados y ser considerados como propie— dad de éstos y esto dá como consecuencia que se produzcan — antipatías a lo largo del devenir histórico contra los valo

res que los patronos ensalzan, el problema de los trabajadores es que si dan lo suyo que se les devuelva con la misma cantidad.

Tal vez el mundo de las empresas privadas estén recibiendo mensajes que realmente nunca se habían escuchado antes y con razón LANGSTON HUFES escribió:

LOS TRABAJADORES SUAVES Y DOCILES,
MANSOS, HUMILDES Y AMABLES
¡ CUIDADO CON EL DIA EN QUE CAMBIE
SU ACTITUD !

El canto profético no puede soslayarse. Sin — embargo los hombres de negocios pueden ayudar a los trabaja — dores a que cambien su actitud solamente cambiando la de — ellos mismos.

En el transcurso del tiempo las cosas van cam — biendo y puede quedar fuera la actividad empresarial por las constantes luchas que dan sin cuartel la clase trabajadora — a lo largo, arduo y tedioso esfuerzo por lograr la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos existentes y por exis — tir.

Si la clase trabajadora busca esa igualdad de -
oportunidades a cambio de su trabajo, se les debe de conce-
der, porque se supone que si la clase empresarial vive en -
una sociedad tan pudiente, tan inventiva y tan moral no pue-
de soportar perennemente al cáncer de la pobreza en que se-
encuentran los empleados, en ninguna de las partes de su -
organismo porque éstos forman parte de ellos.

Siempre se les ha dado paliativos para que se -
convenzan de que se les está reivindicando ciertos derechos,
pero es como decir no basta abrir las puertas de la empresa
sin que los dirigentes de los negocios tienen que abandonar
su postura tradicional y solo hablan con los lideres sus -
respectivos sindicatos porque son éstos los que transmiten-
su mensaje a la masas obreras.

Los negocios tienen la responsabilidad y obliga-
ción de conseguir y ceder la mejoría en el campo de las - -
oportunidades para sus empleados para así alcanzar la igual-
dad que busca la humanidad ya que la discriminación a la -
clase obrera es una injusticia por lo que no se puede sopor-
tar en una sociedad llamada libre, que no haya soluciones -
ésto es el decir de toda empresa.

Durante mucho tiempo los empresarios llevan a -
cabo más promesas acerca de una nueva era para los trabaja-
dores, pero éstas han sido muchos mas exageradas que las -
realizaciones en concreto.

El abismo entre el patrón y el trabajador es aterrador, es irónico ya que formando un solo cuerpo (empresa), estén tan alejados del uno con el otro.

Cada día la empresa tiene que desempeñar un papel más antagónico por no dejar sus ganancias a menos de los trabajadores, pero si se sigue con esta actitud no habrá ganancias ni prosperidad sino que habrá violencia.

La lucha desesperada en que se enfrentan estas dos clases ha llevado a altos niveles de rendimiento a la clase trabajadora por lo tanto ya es tiempo de que abandonen antiguos textos reglamentarios, y a la burguesías congeladas y abordar la tarea con valor y fortaleza junto con la buena disposición para no tener riesgos peligrosos porque como se ha visto la clase patronal tiene mucho que perder y la clase trabajadora mucho que ganar, así que es mejor y más seguro ceder por los caminos que nos marca la justicia, que aferrarse a los viejos conceptos esperando un milagro que lo resuelva todo, arriesgarse al tumulto, es para la empresa es un riesgo, en el cual no podrá evadir y para enfrentarse a esta catástrofe el único camino valedero es -- agregar a las soluciones una energía conjunta de empleador y empleados.

VII.- INTEGRACION DEL TRABAJADOR CONJUNTAMENTE -
CON EL PATRON EN LA ADMINISTRACION DE LA -
EMPRESA.

Al hablar sobre la integración del trabajador — conjuntamente con el patrón cabe aclarar en que sentido vamos a usar la voz integración, pertenece a la "jerga" técnica y resulta ambiguo, abarca dos ideas complementarias la de agrupamiento y la de coordinación de varios elementos en uno solo. Las connotaciones es válida para lo que vamos a tratar.

El trabajo y el capital dos factores de la producción que concurren a un mismo fin.

El trabajo pertenece al empleado.
El capital pertenece al empresario.

De aquí deducimos que los trabajadores siempre — estén integrados en la empresa, pero como?

Desde el ángulo del empresario, los trabajadores son seres inanimados, sujetos pasivos que solo sirven — como elemento de coordinación con los demás que forman la — empresa.

Pero desde el punto de vista del trabajador podemos decir que es un elemento activo y afirmar el más importante valga aquí el lenguaje marxista el trabajo genera capital. Por lo tanto hechas estas consideraciones el trabajador siempre tiene derecho y tendrá a la participación de la administración de las empresas como integrantes de ese todo que forma la empresa.

Si la integración es un proceso de cambio la inversión conjunta de los recursos no es una utopía sino una consecuencia de las necesidades que imperan.

Los trabajadores ya están preparados para llevar a cabo, y participar en la administración y dirección de la empresa no como conquistas de los trabajadores sino como un derecho nato, ya que al hablar de patrón y trabajador son elementos para determinado fin. Pero cabe preguntarse, porque a lo largo de la historia solo un elemento ha prevalecido sobre el otro si los dos forman un todo. Culparemos a los regímenes, sistemas, gobiernos, ismos (adhesión a una ideología o a un personaje).

Ya que algunos de los principales errores es de que los gobiernos, sistemas, regímenes o los que siguen determinada ideología fueron el tergivezar los ideales propuestos y si no se hizo esto, llegaron en ocasiones a extremos fatales en perjuicio de la colectividad, o también, se llegaron a los ideales propuestos aunque no con exagera-

ciones, pero lo que hizo falta fue llevarlos al campo de la práctica, de que nos sirve un sistema democrático, un sistema socialista, una monarquía, si no se cumple para lo que fueron creados. Así vemos una democracia disfrazada, un socialismo dictatorial, etc.

De que nos sirve que los trabajadores pertenezcan a la empresa si no se les considera como el elemento o factor más importante de ésta.

A pesar de que los trabajadores han conquistado y se les ha reivindicado algunos derechos, por decir algo — derecho de huelga, creación de sindicatos, comités, contratos colectivos, etc., se habla de un plano de igualdad ante el patrón relativamente podríamos decir que si ya que ahora que el patrón no tiene la misma libertad e independencia — para llevar determinadas decisiones, ya que frente a él está el sindicato de los trabajadores, pero esto no es suficiente porque el último escalón, el último empujón que les hace falta a los trabajadores, proletarios, obreros, etc., es el de administrar y dirigir conjuntamente con el patrón las empresas y si hay oposición por la parte patronal la solución es desplazarlos ya que éste no ha cumplido con las exigencias de las colectividades sino por el contrario siguiendo la tradición de sus ancestros siguen subyugados al grupo trabajador.

En el momento de que los trabajadores den el último escalón llevando a cabo la gestión de las empresas como legítimos dueños ya que sus antepasados siempre sufrieron el escarnio y explotación de la clase patronal.

La mano de obra después de haber comprobado las ventajas de la democracia en el gobierno porque no se podrá dar en la industria, si el hombre ha de participar en el gobierno de la ciudad del Estado y de la Nación. Que de extrañeza tiene que disfrute de voz para pronunciarse respecto de las condiciones que trabaja? si el ciudadano vota para decidir los problemas de gobierno? por qué no ha de votar cuando se trata de problemas industriales?.

Los empleadores se dan cuenta de este trasplante pero no hacen caso, no están dispuestos de admitirlo se sienten monarcas industriales ilustrados, tratan a los obreros como si fueran mercancías, ensayan el paternalismo y la autocracia malévola. Los patronos exaltitrantes no toleran ni han tolerado de hecho esta solución se empeña en ser amos en sus casas, se sienten señores feudales en su feudo para seguir explotando.

La expresión democracia industrial le han venido enarbolando los trabajadores y en general la clase débil, no necesita discurrir, a propósito de la palabra democracia hay muchas formas de democracia, la principal es que exista

consentimiento de los gobernados, en la industria significa que los asalariados tengan voz efectiva cuando no están de acuerdo con la administración que pueden imponer sus puntos de vista y que estén representados en el mismo pie de igualdad que la administración.

La democracia política es decir como conducirnos en nuestra calidad de ciudadanos no difiere mucho del problema de como conducirnos como parte de un organismo de producción o de distribución. Al principio quizás no se tienen muchas facultades y deberes, pero hechemos una mirada a las constituciones Europeas éstas no daban muchos elementos de democracia, pero desembarcaron poco a poco en el control democrático cada vez mayor puesto al alcance del pueblo. Así pues, estos casos que dan los obreros pueden no tener mucho de democracia, pero es inevitable una vez estableciendo el plan.

Que los trabajadores vayan tomando de un modo cada vez más clara las riendas, que vayan obrando por su cuenta.

La integración de los obreros a la industria como sujetos activos para formar el cuerpo es con el objeto de que sean ciudadanos de ella en vez de tratarlos como mercancías o máquinas o como meros burros de carga.

Así el esfuerzo que realiza al dejar en su trabajo su vida, se verá compensado cuando éstos asuman el papel que les corresponde así estará en condiciones de producir - el equipo en un mínimo de tiempo y máxima eficiencia tanto en frecuencia como en seguridad para sus labores que desempeñan, tendrán otra visión distinta del trabajo con ausencias de actos arbitrarios, es evidente que con óptimas condiciones deben de tener una causa determinante y consideramos muy sencilla su localización para los trabajadores, la libertad es una meta que debe alcanzarse a toda costa para satisfacer un ideal ellos en conjunto o individualmente están comprometidos en el logro del objetivo propuesto así pueden y se les debe considerar como parte integrante influyente y decisiva en la vida de la empresa ya que es y era algo propio, era su empresa, es el éxito de su sindicato y el sindicato eran ellos mismos.

Tales elementos o mejor dicho la conjunción y asociación de los elementos de la producción plasma una predisposición que va a incrementarse paso a paso a medida que viven nuevas desconocidas experiencias: el saborear su éxito (que va abriéndose paso) el saberse y sentirse importante y ser clave en una misión de trascendencia, el saberse dirigido por compañeros y no por capataces; en fin sentirse humano pensante y actuante y no mera pieza en proceso así se puede cumplir la metáfora:

Las cosas deben de pertenecer a aquellos que mejor puedan cuidarlas.

CAPITULO SEGUNDO .

LA EMPRESA

- I.- Concepto y origen.
- II.- Empresa y propiedad.
- III.- Elementos, aspectos y su estructura.
- IV.- El empresario.
- V.- Los fines de la empresa.
- VI.- Constitución y clases de empresas.
- VII.- La sociedad anónima y las nuevas tendencias sociales.

CAPITULO SEGUNDO

LA EMPRESA.

I.- CONCEPTO Y ORIGEN: El concepto de empresa — en uso en la actualidad en Leyes Mercantiles, fiscales, — de trabajo, etc., sin embargo es difícil precisar su concepción cuya exploración aún no está determinada por hallarse en plena evolución, es más, podemos afirmar que no existe — en el mundo una definición que tenga validez universal. Desde la antigüedad hasta nuestros días el término de empresa — se le da el mismo significado; como la conquista de algo, — así se oye decir, los astronautas llevaron una gran empresa, ya con más precisión diremos que a toda conquista va implícita una actividad, de esto se puede definir de manera general a la empresa: como toda actividad que se realiza para — alcanzar un fin determinado. En esta definición encuadra — toda clase de actividades empresariales ya sean civiles, — mercantiles, administrativas, aún las que no tengan por — propósito el lucro.

Se han tenido conceptos tradicionales de empresa — y han sufrido una profunda transformación en el mundo moderno, pero sin que se haya llegado a las técnicas a un concepto definido de empresa.

Los clásicos como HUECK-NIPPERDEY (1), la definen

(1) Citados por de la Cueva. El nuevo Derecho Mexicano del — Trabajo. Pág. 167.

como "la unidad de los elementos personales, materiales e in-
materiales, destinados a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario".

Paul Durand (2), define "la empresa, es la unidad económica de producción, y el establecimiento es la unidad técnica de producción" en nuestro medio nuestros legisladores se inspiraron en estos autores, así en el Derecho de trabajo, define como empresa en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo (3), "para efectos de las normas de trabajo se entiende como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, y por establecimientos 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".

En nuestra legislación mercantil (4), "se le denomina, no se le define y si se les define es la tradicionalmente como comerciante; de acuerdo con nuestro código de comercio en su artículo 3º Fracción II, III se apuntan como

(2) Citados por de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 167.

(3) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo - Reformada. Pág. 24.

(4) Editorial Porrúa, S. A. Código de Comercio. Pág. 7

comerciantes. Fracción II, las sociedades constituidas — con arreglo a las Leyes Mexicanas, Fracción III, las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas que dentro del territorio nacional, ejecuten actos de comercio".

En la legislación fiscal (5), "la empresa, — como sujeto al impuesto sobre la renta. El concepto de — empresa es distinto al de persona física o moral, pero la empresa como sujeto del impuesto sobre la renta puede ser persona física o moral, (comerciante individual o sociedades, luego entonces de acuerdo al artículo 17 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se considera "empresa, como sujeto al régimen especial del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas. Las personas físicas y las morales que — realiz an actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganadera o de pesca. Lo son igualmente las unidades económicas sin personalidad jurídica cuando realizan dichas actividades".

De esto podemos deducir que en nuestro derecho la empresa y su capital aportado es su fuente de riqueza, por la ley de la siguiente forma:

I.- Los beneficios que se obtienen, caen bajo el campo del derecho fiscal.

(5) Editorial Porrúa, S.A. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Pág. 22

2.- Los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro del derecho del trabajo.

3.- Las relaciones comerciales, reguladas por el Código de Comercio.

Como podemos ver ninguna de estas ramas nos da un concepto de empresa preciso y conciso.

ORIGENES DE LA EMPRESA.

La empresa nace debidamente estructurada y con personalidad propia, conjuntamente con la Revolución Industrial y es ahí donde se eleva como una acción conquistadora. Charles Morazé (6), ve "en la empresa la hazaña del burgués!"

Para la nascente sociedad capitalista, una empresa es primero una idea que bulle en la mente de un hombre y luego como producto del genio y de la voluntad de su creador aparece como una unidad económica lanzada a la ejecución de la idea. Su estructura material, resulta de la combinación de los elementos indispensables para la realización del fin.

El genio del empresario son los primeros caracteres de la empresa su combinación produce la vida y la acción conquistadora.

(6) Citado por de la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 162.

La empresa en forma incipiente empieza también— en la incipiente formación de la sociedad capitalista, al— principio la producción se realizaba a través de talleres— artesanales; el capitalista concentraba a varios obreros — que realizaban un mismo oficio. Más rápidamente se demostró que un trabajador podía realizar mejor que otra una misma — operación esto fue llevado a que en cada taller el dueño — comenzara a organizar el trabajo de acuerdo con las actitu— des de cada uno de los obreros lo que a su vez fue modifi— cado el proceso productivo. A esta organización se le llamó manufactura (?), "porque en ella todavía jugaba un papel — decisivo el trabajo del hombre y no la máquina". Sin embar— go, ello significó un gran paso al desarrollo del capita— lismo, porque la manufactura elevó la fuerza productiva so— cial, a pesar de eso, la manufactura seguía siendo manual — y, como es lógico su productividad aún era baja: se introdu— jo entonces la máquina así, el paso de la producción manu— facturera a la fábrica es conocido con el nombre de revolu— ción industrial.

Así este crecimiento industrial se ha verificado— en tres etapas:

El primer paso fue el agrupamiento de trabajado— res, y la división del trabajo. Esto fue el tránsito de la— empresa conducida por un solo hombre a la empresa gremial — formada por un grupo dirigido por el maestro que servía de— guía obviamente era el propietario del negocio el paso no — implicó, sin embargo, cambios substantivos en los métodos —

(7) Godio, Julio. Los orígenes del movimiento obrero. Pág. 7

de producción, siguió basada en los métodos artesanales, aunque las operaciones se distribúan entre sub-grupos humanos para facilitar su causa, las máquinas entonces usadas eran tan simples que tuvieron muy escasa influencia en el proceso.

El segundo paso estribo en la mecanización a que se llegó como resultado de la especialización creciente de los obreros y la adaptación de métodos de producción. Este marcó el paso del taller artesanal a la factoría. Para ello se requirió la reforma de los métodos de manufactura. Los procesos tuvieron que ser adaptados a las máquinas y ser descompuestos en una serie de operaciones, en esta etapa unos pocos obreros conservan aún la comprensión del proceso completo, aunque por regla general, ninguno de ellos es capaz de elaborar el producto por sí mismo, muchos de los trabajadores mecánicos, no tenían capacidades relacionadas directamente con el artículo producido, todos estos cambios dieron por resultado un aumento de la producción por hombre y por hora, una reducción de precios, y por consiguiente, un incremento del mercado potencial, aumento que, a su vez, sirvió para estimular la producción; así este segundo paso en el desarrollo evolutivo de la industria tenía necesariamente que conducir el tercero.

El tercer paso, consistió en el crecimiento de volumen de la empresa y trajo como consecuencia la necesidad de lagar la autoridad. Esto constituyó el tránsito de

la organización simple a la compleja, de la empresa llamada negocio de un solo hombre a la empresa colectiva.

No puede trazarse con precisión las fronteras (8) "entre" la empresa individual y aquella se requiere la delegación de autoridad y la adopción de métodos complejos. Se acepta como regla general que una organización que comprende entre cincuenta y cien unidades de trabajo, entre empleados y obreros, no puede ser manejada con el viejo criterio individual, pero de hecho se encuentra que las empresas en desarrollo tienen serias dificultades para la transición".

(8) VILLERS, RAYMOND. Dinamismo en la Dirección Industrial.
Pág. 8

II.- EMPRESA Y PROPIEDAD.

No podemos ir muy lejos en el estudio de la empresa, sino sabemos diferenciar ésta de lo que es la propiedad.

Es evidente que la empresa necesita medios materiales para su desenvolvimiento y sin ellos no puede nacer, o si nace no puede tener viabilidad. Este hecho que aparentemente liga en forma íntima a la empresa con la propiedad, no tiene mayor alcance que la relación que siempre admitimos entre el fin y los medios. Fundamentalmente la empresa es un fenómeno nuevo que nada tiene que ver con el concepto tradicional de la propiedad. (9), desde la antigüedad en el Derecho Romano, se consideraba como un derecho absoluto, exclusivo, y perpetuo para usar, disfrutar y disponer de una cosa".

En la época feudal la propiedad o dominio otorgó el imperio, el Estado descansaba en este principio (10), "los señores feudales, por razón del dominio que tenían sobre ciertas tierras no solo gozaban del derecho de propiedad en el sentido civil, para usar, disfrutar y disponer de los bienes, si no también tenían un imperio

(9) Ventura, Silva Sebino. Derecho Romano. Pág. 161.

(10) Rojas Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Pág. 81

para mandar sobre los vasallos que se establecieron en -- aquellos feudos. El señor feudal se convertía así en un -- órgano del Estado".

El concepto de propiedad de la época feudal -- llegó hasta la revolución francesa, con todo conjunto de -- privilegios. A partir de entonces se dió el derecho de -- propiedad el significado y el aspecto civil que le corres -- ponde, desvinculado de toda influencia política por lo -- que se le considera solo un derecho real de carácter pri -- vado para usar y disponer de una cosa que además es un -- derecho absoluto, exclusivo y perpetuo.

Tanto en el Derecho Romano, como a partir de -- la revolución francesa priva un concepto individualista: -- protege el derecho de propiedad en favor del individuo -- para sus intereses personales.

En el código de Napoleón tomó en cuenta este -- fundamento filosófico y señala que el derecho de propie -- dad es absoluto para usar y disponer de una cosa; en otro -- artículo se dice que es inviolable y se reconoce así los -- tres elementos clásicos Jus Utendi, Jus Fruendi y Jus abu -- tendi y principalmente se hace hincapie en que la propie -- dad es un derecho absoluto.

En nuestro código de 1870 y 1884, ya no se -
use una reproducción del concepto Napoleónico, sino que -
introduce una modificación esencial a la propiedad, ade-
lantándose en cierta forma a las legislaciones del siglo-
pesado, mas si se considera que es en el año de 1870, cuan-
do se limita el concepto legal que dió carácter absoluto-
al dominio. Esta definición de la propiedad pasó a nues-
tro código de 1884, en su art. 729.

En artículos posteriores se recuerda el con-
cepto Napoleónico al declarar en el 730, que la propiedad
es inviolable y que no puede ser atacada si no por utili-
dad pública y previa indemnización.

Aquí ya encontramos la posibilidad de res-
tringir la propiedad, cuando existe una razón de orden -
público que pueda llevar no solo la modificación, sino -
incluso a la extinción total del derecho mediante la ex-
propiación.

En el artículo 731 del ordenamiento citado -
se contiene un concepto de propiedad de gran interés, so-
bre todo para el derecho mexicano, que relacionándolo con
sus antecedentes desde la época colonial, en la legisla-
ción minera.

Con la Constitución de 1857, y el artículo—
27 de la vigente, tiene gran importancia este precepto —
porque declara que el propietario es dueño del suelo y —
del subsuelo.

La constitución vigente (11), declara "que —
la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a —
la propiedad privada las modalidades que dicte el interés
público, así como las expropiaciones solo podrán hacerse—
por causas de utilidad pública y mediante indemnización".

En la actualidad en el derecho moderno, tie—
ne su antecedente doctrinal en las ideas de León Duguit —
(12), y su expresión legislativa entre nosotros en el ar—
tículo 27 constitucional y en el código de 1928, "Duguit—
considera que el derecho de propiedad no puede ser innato
en el hombre y anterior a la sociedad, el hombre jamás —
ha vivido fuera de la sociedad, como el hombre siempre —
ha vivido dentro de ésta, tendrá que estudiársele como —
miembro de un grupo, y sus derechos, por tanto tendrá que
referirse a este estado social indiscutible. Si el hombre
al nacer, y al reconocérsele derechos es miembro de esa —
colectividad". En concepto de Duguit es en ocasión de es—
tos deberes como se le confieren derechos, en otras pala—
bras los derechos no pueden ser anteriores a la sociedad—
psicológica, ni jurídicamente; porque el derecho no se —
concede sino implicando una relación social, y no puede—
haber, por consiguiente ese derecho absoluto antes de —
formar parte del grupo, ni esa limitación voluntaria para
lograr la convivencia social.

(11) Editorial Porrúa, S.A. Obra citada. Pág. 18

(12) Citado por Bojina Villegas, Rafael. Obra citada. Pág. 83

Tampoco dice Duguit puede considerarse que el Estado o la sociedad, por medio de la ley estén impedidos para limitar, organizar o restringir la propiedad, porque el hombre le tenga antes de formar parte de la sociedad - y se le reconozca en atención a su calidad de ser humano.

Según Duguit (13) "como no se es fundada la tesis de que el hombre tendrá derechos innatos anteriores a la sociedad, debe desecharse este fundamento. Tampoco - la propiedad es un derecho subjetivo, anterior el objetivo. En la doctrina francesa se consideró que como el hombre tenía derechos innatos, eran anteriores a la norma jurídica, y que ésta solo podía reconocerlos y arminizarlos para evitar los distintos choques en las esferas jurídicas individuales."-

Para Duguit (14), "el derecho objetivo es anterior al subjetivo y especialmente al de propiedad si el hombre, al formar parte de un grupo tiene principalmente - un conjunto de deberes impuestos por la norma jurídica, - para lograr la solidaridad social, es la ley lo que vendrá en cada caso a reconocer y a otorgar ciertos poderes, para que el hombre pueda cumplir con el deber social fundamental que tienen de realizar la interdependencia humana".

(13) Citado por Rojina Villegas, Refcof. Obra citada. Pág. 85

(14) IDEM.

La tesis de Duguit se funda en el concepto - de solidaridad social, para él, el derecho objetivo tiene como finalidad realizar esa solidaridad, y toda la norma-jurídica, directa o indirectamente, tiende a ese fin. Todas ellas imponen ciertos deberes fundamentales tanto a - los gobernantes como a los gobernados. Estos deberes fundamentales son: 1o. Realizar aquellos actos que implique- un perfeccionamiento de la solidaridad social. 2o. Abste- nerse de ejecutar actos que lesionen la solidaridad social. Son estas normas, pues, de contenido positivo en tanto - que imponen obligaciones de hacer para lograr en forma - cada vez más perfecta la solidaridad social; y de conte- nido negativo, en cuanto imponen obligaciones de no hacer para impedir los actos que puedan lesionar o destruir la- solidaridad social. Dentro de estos dos ordenes de normas, Duguit elabora tanto su doctrina del derecho público como del derecho privado. En una forma lógica siempre deduce - de esta finalidad del derecho, de esta noble naturaleza - de las normas jurídicas las consecuencias que estima per- tinentes a propósito de cada institución.

En la propiedad hace una distinción lógica:- considera que si el hombre tiene el deber de realizar la- solidaridad social el ser poseedor de una riqueza, se de- be aumentar en la forma en que aquella riqueza tenga in- fluencia en la economía de una colectividad a medida que- tiene mayor riqueza, tiene mayor responsabilidad social - a mayor posesión de bienes se impone una tarea social - mas directa, mas trascendente, que el hombre no puede - eludir manteniendo improductiva esa riqueza.

Piensa Duguit que al hombre se le imponen — deberes de emplear la riqueza de que dispone, no solo en beneficio individual sino colectivo, y es ocasión de estos deberes como se le reconoce el derecho subjetivo de usar, disfrutar y disponer de una cosa, pero no se le reconoce el derecho de no usar, no disfrutar y no disponer, cuanto esta inacción perjudica intereses individuales o colectivos.

Queda pues, explicado como el derecho de — propiedad, en la tesis de Duguit, es una función social — y no un derecho subjetivo absoluto, inviolable, anterior a la sociedad y al Estado y que a la norma jurídica no — puede tocar. Es por el contrario consecuencia de un deber social que todo hombre tiene para intensificar la inter— dependencia humana.

Después de haber visto la evolución del concepto de propiedad desde un punto de vista histórico social, es hora de proyectarlo en un sentido también social, pero además económico.

Así como la propiedad es la forma de utilización y conservación de las fuentes productivas de la naturaleza, de las energías naturales (15) "la empresa es — la forma de utilización y conservación de las fuerzas pro

(15) De Lucas Ortueta, Ramón, Organización Científica de las Empresas. Pág. 80

ductivas de la energía humana, de las energías del hombre" el propietario es el que trata con las cosas y solo a través de ellas con los hombres, la propiedad es una forma de organización de las cosas. La empresa es un medio de ligar las cosas, a los hombres, en ella se establece una cierta relación de los hombres con las cosas, la propiedad es un hecho, la empresa es un hacer, que es la suprema forma de la acción.

En una empresa militar, el capitán no es el que combate sino el que hace combatir, y en la empresa industrial, el empresario no es el que produce, sino el que hace producir, la propiedad es el fruto, la empresa la ganancia, el fruto es el producto de las cosas que se tienen, las ganancias es la producción y la conquista de las cosas que no se tiene. No hay empresa, ni militar, ni económica, ni espiritual, sin la idea de ganancia (ejemplo un convento), el empresario juega siempre a ganar y no ha colocado el esfuerzo sobrehumano que requiere la creación de una empresa no se justifica solo por el interés. No se da vida a nada sino a expensas de la propia vida. En este sentido se puede decir, sin juego de palabras, que el empresario es desinteresado. En la empresa predomina el riesgo, porque no es concebible ganancia alguna sin riesgo de pérdida y, por consiguiente, no hay empresa si no es arriesgada.

III.- ELEMENTOS, ASPECTOS Y ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA.

ELEMENTOS.- Toda empresa está compuesta por varios elementos y principalmente podemos destacar tres que son: bienes materiales, hombres y sistemas.

1.- Bienes materiales, donde se incluyen:

a).- Sus edificios, terrenos y todo lo que constituye bienes inmuebles.

b).- Las instalaciones que en los edificios se realizan para adaptarlas a la labor productiva.

c).- Maquinaria, que multiplica la capacidad productiva del trabajo humano.

d).- Los equipos, o sea todos los instrumentos o herramientas que se utilizan.

e).- Materias primas, o sea productos que han de salir transformadas en productos, ejemplos: madera, hierro, etc.

f).- Materiales auxiliares, aquellas aunque no forman parte del producto, son necesarios para la producción; combustible.

- g).- Los productos terminados, aunque se trate--
de venderlos cuanto antes, pero por x causa
hay imposibilidad o puede no concurrir a --
fin de satisfacer pedidos.
- h).- Recursos en efectivo. Dinero.
- i).- Títulos, valores como acciones, pagarés, le
tras obligaciones, etc.

II.- HOMBRES.

Es el elemento activo de la empresa y desde luego
el de máxima dignidad. Podemos incluir a los:

- a).- Obreros cuyo trabajo es predominantemente -
manual ya sean calificados o no calificados.
- b).- Empleados, cuyo trabajo es de categoría más
intelectual, es decir; aquellos que prestan
un servicio más bien de nombre oficinesco,-
también pueden ser calificados o no califi-
cados.
- c).- Supervisores, son los que vigilan el cumpli-
miento exacto de los planes y órdenes seña-
ladas.

- d).- Técnicos, son personas que con base a un -- conjunto de reglas o principios, buscan -- crear nuevos diseños de productos, métodos, controles, sistemas administrativos, etc.
- e).- Altos ejecutivos, en quienes predominan la- función administrativa sobre la técnica.
- f).- Directores, cuya función es la de fijar los grandes objetivos y políticas, aprobar pla- nes más generales y revisar los resultados- finales.

III.- SISTEMAS.

Podemos llamarles bienes inmateriales. Son las- relaciones estables la que debe coordinarse las diversas cosas, personas como:

- a).- Sistema de producción, fórmulas, patentes,- métodos, etc.
- b).- Sistemas de ventas, como: el autoservicio,- la venta a domicilio a crédito.
- c).- Sistema de finanzas, como por ejemplo: las-

distintas combinaciones de capital propio y prestado, etc.

d).- Sistemas de organización y administración, - es decir la forma como debe estar estructurada una empresa separación de funciones su número de niveles jerárquicos el grado de centralización o descentralización, etc.

ASPECTOS.

I.- El económico (16), es el aspecto fundamental de toda empresa y en este sentido "es considerada una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado se destaca que tanto personas y cosas y sistemas tienen un fin común que hace que se coordinen para producir determinados bienes y servicios".

II.- Jurídico (17), "el fundamento del aspecto jurídico de la empresa está formada ante todo por disposiciones constitucionales que garantizan el derecho de propiedad y reglamento su uso y sus limitaciones".

(16) Reyes Ponce, Agustín, Administración de Empresas Primera-Parte. Págs. 74 y 75.

(17) IDEM.

Cuando una empresa es propiedad de una sola persona los derechos y obligaciones se identifica con el dueño, - pero cuando el propietario es una persona moral, es indiscutible que los derechos y obligaciones de la empresa no se identifican en muchos casos y aún pueden ser opuestos a sus integrantes, de esto se deduce que cuando jurídicamente existe una sola sociedad. Propietario de distintas unidades económicas; y esa propiedad se considera como algo indiviso al menos para -- los efectos jurídicos, debe tratarse como una sola empresa.

3.- Administrativo (18), "podemos decir que desde el punto de vista administrativo, la unidad de la empresa - está representada por la fuente común de decisiones finales, - que coordina las distintas actividades para el logro del mismo fin así puede ocurrir que existan dos empresas aunque jurídico y económicamente son distintas, pertenecen al mismo dueño, pero que alguno de ellos no sean para dicho propietario sino un medio para mejorar lograr los fines de otra, en este supuesto - y por lo que hace el aspecto administrativo es una sola empresa".

4.- Aspecto Sociológico (19), "es el que resulta y exige la comunidad de vida, de interacción de ideas, de intereses que se realiza la empresa".

(18) Reyes Ponce, Agustín. Admón de Emp. la. Parte Págs. 74,75, 77.

(19) IDEM.

Es indiscutible que la convivencia ejerce poderosamente su influjo en el seno de la empresa, es imposible sin un vínculo social estrecho y duradero ello implica y realiza - por otra parte una solidaridad entre todos los elementos que trabajan, todos ellos tienen intereses comunes como son la subsistencia de la empresa las de su desarrollo, de su progreso, etc.

ESTRUCTURA.

Número de niveles jerárquicos, el grado de centralización y descentralización.

La organización de las empresas dependen de la estructura que adopten. Hay tres tipos de estructuras.

I.- La organización y la administración son aspectos de un mismo problema el de la integración industrial de una empresa desde el punto de vista de los miembros de la empresa.

La organización es el conjunto de patrones y normas que rigen las relaciones entre ellos la administración es el uso que de tales normas y patrones se hace para integrar sus actividades.

Esto puede ser comparado con el ser humano, la organización viene a ser la anatomía del ser humano y la administración a su fisiología. Las relaciones entre la anatomía, ciencia de la estructura y la fisiología, ciencia de las funciones del organismo vivo, son obvias las relaciones entre organización y administración; son muy similares a las anteriores por lo tanto no hay que considerar que una ocupe al primer rasgo y la otra; el segundo rasgo, sino que se complementan la una con la otra.

El tomar decisiones, es una actividad administrativa la estructura de la organización provee los canales de comunicación, relaciona habilidades y ofrece los medios de acción que permite a la administración determinar las condiciones requeridas, evaluar intereses y reforzar las desuniones para llevar tal propósito, cada organización debe ser adecuada al tipo de empresa, esto quiere decir que una estructura orgánica que ha demostrado su efectividad bajo ciertas condiciones de operación, que maneja con éxito un grupo de hombres animados por ciertos móviles puede no ser válida en circunstancias diferentes.

He aquí las estructuras más usuales:

1.- Organización lineal (20), "se caracteriza por una cadena vertical de comando que va desde un supervisor-

(20) Villers Raymond. Dinamismo. En la Dirección Ind. Pág. 85

hasta sus subalternos, el superior tiene plena autoridad sobre sus subordinados es el único que puede dar órdenes y nadie puede comunicarse con aquellos sin la aprobación del superior, no hay interferencias, ni sutiles líneas de interferencias - - fronterizas y se dá el principio de aquellas líneas de autoridad deben de estar claramente definidas, un empleado debe saber con precisión quien es su inmediato superior, se identifica claramente las fuentes de la autoridad y la responsabilidad. Se estimula aquí en esta clase de estructuras la disciplina -- con facilidad, las decisiones se toman con rapidez y eficiencia aunque no lo sean siempre con exactitud, por lo regular se tiene popularidad en estas clases de estructuras en las empresas pequeñas y medianas.

2.- Organización Funcional.

"La autoridad (21), se divide en funciones, poniendo en cada sección bajo la autoridad de varios supervisores cada uno se especializa en una función y tiene jurisdicción con respecto a su función y en cada uno de las otras secciones, - tiene varias desventajas. La primera es la confusión que resulta del hecho de que un subalterno debiera dar cuenta de dos o más supervisores, la segunda es la de eludir con facilidad - la responsabilidad" (sistema Taylor).

(21) Villers Raymond. Dinamismo. En la Dirección Ind. Pág. 85

3.- Organización lineal y de personal Jerárquico.

O mixto (22), "aquí se toma una postura ecléctica es decir; se usan las fuerzas de la organización lineal en conjunción con las fuerzas de la organización funcional. Se conserva la organización de tipo militar propia de la organización lineal, asegurando así las ventajas de ésta.

Sin embargo a los gerentes de línea se les provee de ayudantes jerárquicos especialistas funcionales que no tienen una autoridad formal, pero de cuya experiencia dispone el ejecutivo de línea".

Así se aumentan dos ventajas ya señaladas para la organización lineal.

- a).- Permite una división de trabajo.
- b).- Disminuye los errores potenciales.

Sus desventajas son las siguientes:

- a).- Los gastos son demasiados.

(22) Fayol, Henry, Admón. Ind. y Gral. Págs. 215 y 216.

b).- Hay más aumento en el personal.

Vistas las clases de estructuras que se pueden adoptar tomemos de ejemplo de alguna empresa, S.A., y veamos las funciones de cada integrante.

PRIMERO.- Accionistas su papel consiste en nombrar los miembros del consejo de administración y a los comisarios verificadores de cuentas. Deliberan sobre las proposiciones del consejo de administración, se reúnen cada vez al año - por lo menos, el acto más importante y más difícil es el nombrar los administradores.

SEGUNDO.- Consejo de Administración posee poderes estatuarios muy extensos, esos poderes son colectivos, una gran parte de ellos los delega en la Dirección general que nombra.

TERCERO.- Dirección General, esta encargada de conducir la empresa a su objeto procurando sacar el mayor partido posible. De los recursos de que dispone el poder ejecutivo; redactada por el programa de acción, recluta el personal, ordena el movimiento asegura y vigila la ejecución de las operaciones se compone de uno o varios directores generales.

El director único puede estar en relaciones directas con los directores generales o con intermediarios (je-

fe de grupo, de establecimiento o jefe de servicio generales, - técnicas y comerciales, etc).

Los directores generales múltiples se reparten - las atribuciones de la dirección general de maneras diversas.

CUARTO.- Direcciones regionales y locales, los - poderes del director local depende de la naturaleza de las cosas y de la división de atribuciones hechas entre la dirección general y la dirección local; a veces esos poderes confinan - con la autonomía, otras son bastantes restringidos.

QUINTO.- Ingenieros principales, jefes de servicios, jefes de división, jefes de taller, capataces, obreros.

Todos estos órganos están subordinados a los anteriores hasta llegar a la dirección. Esta misma serie se encuentra con nombres diferentes en todas las grandes empresas - cualquiera que sea su naturaleza.

IV.- EL EMPRESARIO.

El empresario es la persona que con su acción directamente produce o hace actuar a la empresa, es decir es la carga eficiente.

La esencia de la empresa (23), se encuentra en la coordinación del trabajo, capital y funciones técnicas que completadas y coordinadas logran la producción de bienes y servicios para el mercado. Quien realiza esta coordinación será el empresario".

Hablando de un empresario típico, que rara vez se encuentra, cabe mencionar el caso de aquella persona que, teniendo la idea de una producción determinada consigue de unas personas el capital; de otros el trabajo y fijando los objetivos y la política y tomando las decisiones finales, asume exclusivamente el riesgo que han creado aquí se puede identificar a primera vista quien es el empresario. Pero debido a la complejidad de la empresa moderna, es difícil encontrar una persona en que se de exclusiva y nítidamente a la función empresarial, de hecho parece que esta función se reparte entre muchos los que integran la empresa; maxime con las tendencias modernas de contenido social, pero hay que hacer notar que en determinadas persona o personas se encuentran con mayor intensidad. Por consiguiente analizamos los principales -

(23) Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas. Pág. 78

elementos que integran esa función empresarial.

e).- Asumir los riesgos, los tratadistas lo destacan como el elemento más claro, el empresario es aquel que liga su suerte con la de la empresa; debe destacarse la diferencia con el capitalista, que es quien presta a intereses — con el obligacionista que garantiza su préstamo y recibe intereses fijos, estos dos últimos no reciben el nombre de empresario porque no arriesgan nada.

b).- Creatividad o innovación: el que tiene la idea que hace surgir, a la empresa ya sea ampliándola, cam- biar sus objetivos, añadir nuevos productos, adaptar nuevos sistemas de producción, etc., debe ser considerado como empresario.

c).- Decisiones fundamentales y finales: la persona que decide en último término en forma inapelable de aquellas funciones y actividades de las que dependen la vida de la empresa, en esta característica se pueden desprender la designación de funciones.

PRIMERA.- Designación de funcionarios: así el empresario se limita a nombrar el más alto ejecutivo de todos los demás nombramientos.

SEGUNDA.- Delegación: el empresario es aquel - en quien se encuentra toda la suma de facultades para todas - las funciones y en todos los grados; en cada caso delega las- que cree necesarias a cada jefe de cada nivel.

TERCERA.- Fijación de grandes objetivos y po- líticas: es una función derivada del inciso b, cualquiera que sea su delegación que el empresario haga siempre dependerá - de él, exclusivamente, la determinación de las metas que la - empresa se propone alcanzar y de las normas más amplias a tra- vés de las cuales pretende lograrlas.

CUARTA.- Control: el empresario para poder fi- jar las políticas y objetivos tiene que conocer al menos los- resultados generales cada cierto tiempo con el fin de saber - si se cumplieron aquellos, y hacer los cambios, adiciones, - correcciones, etc.

QUINTA.- Aprobación de los lineamientos genera- les de la organización de la empresa; se les delega a funcio- narios ejecutivos pero por lo general es revisado por el em- presario por estar vinculados a los grandes objetivos.

RELACIONES QUE EXISTEN ENTRE EL EMPRESARIO Y - OTRAS PERSONAS SEMEJANTES.

Las relaciones que se dan entre ambos son con-

distinto grado de autoridad y responsabilidad que se les puede considerar empresarios.

Empresario y dueño. En la empresa de propiedad individual es indiscutible que el empresario se confunde con el dueño.

Empresario y Gerente profesional. Comunmente en las empresas que sus dueños son personas morales o sociedades, se encomienda la dirección a un gerente o director profesional, éste es un representante del dueño las funciones que realiza no las hace por su propia autoridad su riesgo es de perder su puesto o prestigio a pesar de que en gran parte asume la función de creatividad y de fijación de objetivos y políticas o por lo menos su sugerencia. Puede decirse que sin ser empresario asume esta función de empresario.

Empresario e Innovador Técnico. El innovador técnico es un empleado a sueldo de las empresas actuales. Estos crean su sinnúmero de sistemas, fórmulas, que producen un inmenso beneficio a la empresa, tomándolos en conjunto a estos empleados asumen parte de la función empresarial; sin embargo no tienen los riesgos ni siquiera la decisión si se adoptaron o no las medidas que proponen.

Empresario y Accionista. En la sociedad anónima, cuando las acciones se colocan en el mercado y se establecen cláusulas que prohíben poseer más de un determinado por-

centaje de ellas a la misma persona, O institución; es muy frecuente que la mayoría de esas acciones sean detectadas por — un pequeño número de accionistas que ni siquiera se conocen, — pero ejercen en cambio la dirección.

Algunas instituciones o un grupo de hombres de negocios que con un mínimo de acciones, pero por representar su prestigio mayor que los que poseen individualmente cada — uno de los demás, dominan las asambleas, con esa condicionesese grupo poseedor de un porcentaje que permite decidir, constituye el empresario principal.

Empresario y trabajadores: A la luz de las corrientes sociológicas y aún jurídicas, que algunos elementos — como la creatividad parcial, la fijación de objetivos particulares, etc., pueden encontrarse vinculados al empresario — los trabajadores y esto se justifica con las figuras como la participación de utilidades, control obrero, cogestión o en — última instancia la autogestión.

FINES DEL EMPRESARIO.

En primer lugar debe hacerse una distinción, — cuyo olvido puede producir grandes confusiones: una cosa es — buscar los fines de la empresa y otros son los del empresario.

La finalidad natural, es la obtención de utilidades justas y adecuadas; esto es lo que mueve de suyo a todo empresario a crear y mantener a la empresa. Puede existir y — de hecho existen, finalidades colaterales como la obtención — de un prestigio social, la satisfacción de una tendencia creadora, el cumplimiento de una responsabilidad social, el abrir fuentes de trabajo, etc., puede darse que estas finalidades, — en forma artificiosa se coloquen en primer lugar, ejemplo, — en un hombre de negocios que ya obtuvo lo necesario para su — vida.

Finalidades de otros elementos: como los em- — pleados técnicos jefes, obreros y capitalistas, ya que son — elementos que intervienen en la empresa, que pueden tener algunas funciones empresariales; señalaremos los fines que se — proponen al trabajador en la misma.

1o.- Empleados, técnicos y jefes, además de — la obtención de un sueldo para sostenerse, suelen buscar el — mejoramiento de su posición social, su empresa personal, la — seguridad, en su trabajo, la garantía de su futuro, etc.

2o.- El obrero al igual que el empleado, sue— len buscar salarios justos, condiciones de trabajo adecuadas, mejoramiento, seguridad, etc.

30.- El capitalista, suele tratar de conseguir réditos adecuados a su capital, seguridad en su inversión, etc.

V.- LOS FINES DE LA EMPRESA.

Es costumbre en muchos negocios y empresas decir algo parecido a: Nuestro objetivo es obtener una ganancia justa mientras producimos y vendemos un producto de calidad y seamos buenos ciudadanos de la comunidad, esto suena muy bonito y hermoso, pero en realidad es virtualmente un objetivo sin sentido.

Puesto que nadie puede saber si se está cumpliendo o no, o se puede decir como de ordinario se dice que el objetivo de una Universidad es descubrir y difundir conocimientos, pero este objetivo como el anterior no es muy significativo y hace imposible la operación con un criterio de superavit por parte de un empresario o de un profesor.

Por lo tanto cual es el fin de una empresa y - cuales son sus objetivos como deben de contribuir sus departamentos con ese fin; el propósito de un negocio es la producción y mercado de bienes y servicios económicos; el del gobierno: Es satisfacer necesidades sociales como seguridad y bienestar; el de la universidad investigar y enseñar; el de una iglesia la administración de necesidades religiosas y así sucesivamente.

Para cumplir estos fines pueden ser necesario un cierto número de objetivos en la empresa y un cierto número

de metas por los departamentos o secciones.

Las finalidades tienen jerarquías, así el fin de una empresa puede ser la producción y mercado de automóviles. Pero esto a su turno, demanda objetivos para producir — carros de cierto tipo y para ciertos mercados.

En el siguiente nivel existen objetos con respecto a las áreas principales de operación tales como investigación y desarrollo, mercado, producción, fijación de precios y acuerdos financieros.

En el último nivel, el objetivo de capacidad de una línea de ensamble puede hacer producir una cierta cantidad de por mil horas-hombres o reducir las devoluciones y repeticiones de obra a ciertos porcentajes.

Los objetivos forman una red de resultados y — eventos deseados. Una compañía o empresa es un sistema si las metas no están interrelacionadas y no se prestan apoyo mutuo — a menudo las personas siguen caminos que pueden parecer buenos para sus propias funciones, pero puede ser nocivo para la compañía, al considerar las metas y los planes como una red.

A menudo se pasa por alto que casi nunca son — lineales es decir que cuando se cumpla un objetivo le siga —

otro y así sucesivamente es casi universal, que las metas y programas están trabajados en forma de red.

Otro aspecto de los objetivos (24), es el de su multiplicación; los objetivos son, naturalmente muchos, -- "aún los objetivos principales de la empresa son generalmente multiples, pero se puede resumir en dos: en fines inmediatos y fines mediatos".

a).- Fin inmediato, es la producción de bienes y servicios para un mercado en efecto no hay ninguna empresa que no se establezca para lograr este fin, independientemente de los fines que se pretende con esa producción.

b).- Fines mediatos, supone esto, analizar que se busca con esa producción de bienes y servicios. Cabe aquí hacerse una división entre la empresa privada y la empresa pública.

LA EMPRESA PRIVADA.

La base en que descansa la empresa privada es el capitalismo o sistema capitalista, y se define al capitalismo como un sistema económico en el cual la producción y-

(24) Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas Parte I, Pág. 83

distribución de mercancías se realiza con libertad de competencia para obtener una ganancia particular. La palabra capitalismo se deriva del capital que según la teoría económica-- compra de todas las mercancías que se usan en la producción -- de otras mercancías.

Si la empresa privada descansa en el sistema capitalista luego entonces sus características distintivas son:

a).- Es el reconocimiento de la inventiva privada como un factor económico de producción justamente con el-- capital y mano de obra.

b).- La competencia, es la rivalidad de individuos y firmas que, en el proceso de vender mercancías y servicios compiten entre sí para obtener la ventaja en el patrocinio del consumidor por lo tanto la competencia es un elemento importante en el mecanismo de fijación de precios a causa de su influencia sobre la oferta y la demanda.

c).- Empresa libre, es otra de las características de la empresa privada, pero atendiendo a su significado-- preciso, es incorrecto ya que la libertad económica en el sentido de que todas las restricciones sobre las acciones individuales han sido suprimidas, es una situación irreal ya que la competencia perfecta en un mercado libre es un concepto -- puramente teórico. En igual forma el monopolio completo, cuan

do el dominio exclusivo está concentrada en una persona u organización rara vez o nunca ocurre.

En el mundo real de los negocios la competencia mundial es la fuerza prevaleciente más poderosa así la empresa libre en la práctica tiene diferentes graduaciones; hasta cierto punto es libre y en cierta medida hasta limitada por el gobierno, dentro de estos límites es una situación del sistema económico en que cualquiera tiene la libertad de posesión, de emprender cualquier ocupación legal que le plazca escoger y en la competencia recibir igual tratamiento ante la ley.

La empresa privada de poseer o recibir un préstamo propiedad y emplearlas en ganarse la vida en cualquier forma que le agrade sin infringir a la ley.

La empresa privada es una unidad económica que se caracteriza por la organización, el pleno riesgo, patrocinio independiente facturación propia, dominado por el espíritu de lucro derivado de la inversión, por ello se dice que quien corre riesgo tiene derecho a recibir los beneficios o ganancias de su utilidad ya sea en forma ilimitada según el liberalismo ultramontano o limitado, según las nuevas tendencias sociales.

La empresa privada en general es la empresa cons-

tituida por los particulares con propósito de lucro para organizar los factores de la producción.

La empresa privada se distingue de la empresa pública por el régimen jurídico que la regula y por los siguientes conceptos:

- a).- Diverso régimen jurídico.
- b).- La empresa privada se forma por capitales -- de los particulares y la empresa pública con los bienes del Estado.
- c).- La empresa privada es organizada y dirigida por los particulares, la empresa pública por elementos técnicos del Estado.

Solo nos resta decir que si la empresa privada -- busca la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social, al hablar de un beneficio económico mas bien que de utilidades, para comprender todos los casos fijámonos solo -- en la diferencia entre los que se invierte y lo que se obtiene menos señalado también que esto no pueda obtenerse si la -- producción de la empresa no está respondiendo a una necesidad más o menos generalizando o social. Cuando esta necesidad -- desaparece la empresa pierde su razón de ser y tiene que cesar.

EMPRESA PÚBLICA.

Las tendencias dominantes en los Estados Democráticos actuales es la de crear un grupo de empresas o instituciones que reciban la denominación de empresa pública por medio de las cuales el Estado interviene en forma exclusiva y bajo un régimen jurídico especial, en el proceso productivo, para la satisfacción de determinadas necesidades sociales, cuando así lo exige el interés general.

La empresa pública, en un sentido más general corresponde al campo de las ideas socialistas, al entregar al Estado determinados instrumentos de producción, cada empresa pública que se crea robustece el poder económico del Estado, los gobiernos apoyan a la empresa pública como los recursos propios y suficientes del Estado para su desarrollo usando del crédito externo si fuere necesario.

La empresa pública persigue un interés general sin que objeto que su régimen financiero requiere perseguir un propósito de lucro, sino por el contrario el Estado desarrolle una política económica de grandes masas: Alimentación, vivienda, medicinas, vestido y combatir especulaciones excesivas.

Un concepto de empresa pública puede ser el siguiente: Empresa pública es toda explotación en lo que un-

ente público posee una parte importante de su patrimonio y -- subordinado a un régimen de derecho público en unos casos se encuentra en un régimen mixto.

Fernando Garrido (25), hace referencia a la empresa pública en estos términos, "es un concepto amplio que alude al fenómeno de una entidad administrativa que, por razón de interés público o de lucro implica en la gestión de una actividad susceptible de explotación económica, asumiendo el riesgo propio de tal materia.

La empresa pública al perseguir un interés general, nótese que su principal finalidad es satisfacer una necesidad de carácter general o social".

La empresa pública podrá trabajar obteniendo beneficios, pero puede ocurrir también que se haya planeado aún con base de pérdidas, porque el fin del Estado como empresario no puede obtener lucro sino satisfacer necesidades.

(25) Citado por Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Pág. 701

VI.- CONSTITUCION Y CLASES DE EMPRESAS.

Aunque la iniciación de las empresas siempre tiene lugar partiendo de un estudio económico, su verdadera actuación social comienza precisamente en el momento institucional y legal en que la empresa toma personalidad jurídica, la cual le permita ser reconocida como tal entidad y desarrollar sus peculiares actividades.

Cuando unos amigos se reúnen y piensan en un negocio, su primera preocupación es estimar las ventajas económicas del mismo, comprobar los medios con que cuenta y preveer cuales han de ser sus respectivas aportaciones. Si el acuerdo se consigue, proceden a establecer un convenio contra actual que determina los derechos y deberes que existieran entre ellos y ante la sociedad. En este momento nace la empresa.

Este concepto institucional abarca tanto la empresa individual como a la colectiva, es decir, a la grande como a la pequeña empresa al fin, la empresa puede ser extractiva, rural, manufacturera, de transporte y comercial, etc. - En cuanto a su duración se puede clasificar en temporales y permanentes; dentro del moderno concepto de administración también pueden ser incluidas las denominadas públicas y corporativas (de consumo y de producción).

En estas últimas, la idea de servicio debe predominar sobre las de beneficio. La importancia que para éstas--

tienen la organización es extraordinaria. Debido a que, al desaparecer como fin de obtener un resultado económico favorable, es preciso intensificar los medios de producción para conseguir un rendimiento aceptable.

Quando la empresa se compone de varias personas, su existencia se inicia, como antes se dijo, desde el momento en que se firme un contrato de sociedad. Los tipos de sociedades más conocidos son los siguientes:

La sociedad colectiva (26), es de tipo personalista, en ella los socios con nombre colectivo y bajo principio de responsabilidad personal o ilimitada, se dedican a la explotación de una industria. Una definición de la sociedad colectiva podría ser la siguiente: aquellas que existe bajo una razón social y todos los socios responden de modo solidario, subsidiario e ilimitado de las obligaciones sociales".

La sociedad comanditaria (27), es análoga a la anterior, pero presenta socios con responsabilidad limitada y otros con responsabilidad ilimitada. Se le puede definir "como aquella que existe bajo una razón social, se compone de uno o varios socios llamados comanditados que responden en forma solidaria, subsidiaria, e ilimitada de las obligacion

(26) De Lucas Ortueta, Ramón. Obra citada. Págs. 81 y 82.

(27) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercantiles. Pág. 180

nes sociales y uno o varios socios que responden hasta el pago de sus aportaciones llamados comanditarios".

Sociedad de responsabilidad limitada (28), es --- muy semejante a la anónima solo que cada nuevo socio tiene -- que ser aceptado por los anteriores, con ello intenta median-- te la limitación de las personas que en ella pueden interve-- nir, eludir una reglamentación rigurosa y reducir parte de -- los gastos de una sociedad completa, "se le define como aque-- lla que funciona bajo una razón social o denominación y todos los socios responden de las obligaciones sociales de modo li-- mitado. Representando sus derechos mediante partes sociales-- y no mediante acciones".

La sociedad anónima es la que desde el punto de - vista de su organización, más nos interesa: supone ya una so-- ciedad en capital propio, dividido en acciones, con una deno-- minación objetiva y bajo el principio de responsabilidad limi-- tada de los socios frente a la sociedad, explota una activi-- dad mercantil. Se le puede definir recurriendo a la definición clásica que es la que dió el magistrado superior Marshall (29) en su sentencia en el famoso caso del colegio de Dartmouth, - fallado en 1819:

"Una sociedad anónima es un sujeto artificial, ---

(28) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercan-- tiles. Pág. 180

(29) Citado por Petersen y Plowman. Organización y Dirección-- de Empresas. Pág. 12

invisible, intangible, que existe unicamente a los ojos de -- la ley. Siendo simplemente una creación de la Ley posee única mente las propiedades que su escritura de constitución le confiere entre ellas las más importantes son la inmortalidad y -- la individualidad".

Otra definición (30) es la que da nuestra legis-- lación mercantil en el artículo 87, "es aquella que existe -- bajo una denominación y se compone de socios cuya obligacón-- se limita al pago de sus acciones".

Para la simplificación de nuestro estudio cabe -- dividirlas a estas sociedades, en sociedades de personas y en sociedades de capital, y tomando como ejemplo el estudio de -- la sociedad colectiva, como encarnación en las sociedades de -- personas y a la sociedad anónima dentro de las sociedades de -- capital, pero no podemos seguir adelante sin antes saber que -- son las sociedades de personas y cuales son las de capital.

La sociedad de personas (31), definición. "Una -- sociedad de personas es una forma legal de organización y pro piedad comercial, resultante de un contrato entre dos o más -- personas competentes, con el fin de asociarse para poseer y -- administrar en común una empresa comercial legal con miras a--

(30) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercan-- tiles. Pág. 191.

(31) Petersen y Plowman. Obra citada. Pág. 8

obtener utilidades". La característica fundamental de una --- sociedad de personas es que nace de una relación contractual-entre dos o más personas. Es la forma más sencilla de organi- zación comercial en que varias personas se obligan legalmente a combinar sus recursos con el fin de establecer y administrar una empresa comercial. Nadie podría fijar el origen históri- co, ni la antigüedad de la sociedad de personas, pero parece- haber existido en la antigua Babilonia, hace 4,000 años.

Estas sociedades de personas se constituyen toman- do en consideración, las calidades personales de quienes in- tervienen en el acto constitutivo. Generalmente el nombre de- alguno o algunos de los participantes en el acto constitutivo figuran en el nombre de la sociedad, que tendría en ese caso- la modalidad de razón social y los socios personalistas res- ponderán de alguna forma de las consecuencias de las activida- des de las sociedades. El principal tipo de sociedad de per- sonas, o *intuitus personae* es la sociedad en nombre colectivo.

Las sociedades de capital (32), "son aquellas en- las que no tiene relevancia las cualidades personales de los- socios, y que se constituyen para formar, por las aportacio- nes, hasta cierto punto impersonales de los participantes en- el acto constitutivo, un capital que habrá de quedar designa- do a la actividad comercial, a que la sociedad se dedicara".-

(32) Mantilla Molina, Roberto. L. Derecho Mercantil. Pág. 240

Lo natural será que este tipo de sociedades tengan un nombre en que no figuren nombres de socios (denominación) y que los socios no respondan frente a terceros de las consecuencias -- de los actos de la sociedad, el tipo clásico de sociedades de capital, o *intuitus pecuniae* es la sociedad anónima.

VII.- LA SOCIEDAD ANONIMA Y LAS NUEVAS TENDENCIAS SOCIALES.

Para que se nos facilite el estudio de esta que - mejor que guiarnos en nuestro medio, algunos autores consideran que la SOCIETAS PUBLICANORUM son el más lejano antecedente de la Sociedad Anónima. Estas sociedades se constituían -- para recaudar los impuestos y posteriormente se entregaban al Gobierno. Los autores que consideran a estas sociedades piensan así porque había una similitud con la anónima, los socios respondían hasta el monto de su aportación.

Otros autores consideran que eran las SOCIEDADES-DE EXPLOTACION DE MOLINOS EN HOLANDA, el antecedente de la -- Anónima porque representaban sus partes sociales mediante --- sacos de harina que se podían negociar fácilmente, eran como las acciones.

Según otros autores, el antecedente de la Anónima está en LA COLONIA, una sociedad que se constituía para ex--- plotar un barco.

Otros autores dicen que el antecedente es la Orga nización de Acreedores del Estado Genovés en el Banco de San- Jorge que funcionaba como sociedades emisoras de obligaciones (crédito colectivo a cargo de la sociedad).

SOLAMENTE LA SOCIEDAD ANONIMA PUEDE EXPEDIR OBLI
GACIONES.

Realmente el antecedente de la Sociedad Anónima -
son las COMPAÑIAS DE INDIAS, para colonizar el nuevo continen-
te.

En México en 1789, se fundó la primera Sociedad -
Anónima que fue una empresa de Seguros en Veracruz, y después
las Compañías de Ferrocarriles. Estaban mal reguladas por las
Ordenanzas Españolas y el Código de 1854, así como por el de-
1884.

En 1889 se expide una ley especial para la Anóni-
ma, pero se incorpora al Código de Comercio de 1889, estando-
vigente hasta 1935, en que se expide la Ley de Sociedades - -
Mercantiles.

La Sociedad Anónima por esencia, no va a aplicar-
se a empresas pequeñas sino que se utiliza para empresas de -
carácter poderoso económicamente. Actualmente se está tratan-
do de revivir la de Responsabilidad Limitada para sociedades-
pequeñas o medianas que estaban usando la Anónima.

ACTITUD DEL ESTADO RESPECTO A LA SOCIEDAD ANONIMA
Y LAS DEMAS SOCIEDADES MERCANTILES.

- 1.- TESIS LIBERAL. Sostenia que el Estado solo interviniera cuando se presentaba un litigio. - Pero el Estado se dá cuenta que esta tesis -- no funciona.
- 2.- TESIS DE LA NORMACION IMPERATIVA. En este sistema el Estado expide normas para que las sociedades las observen; sin embargo, estas --- normas son imperfectas porque no tienen san--ción.
- 3.- SISTEMA DE AUTORIZACION. Consiste en que previamente a la constitución de la sociedad se dá la autorización del Estado. Este sistema - se observó mucho durante el Imperio de Napo--león. Actualmente se podría considerar que la autorización de Relaciones Exteriores observa este sistema, sin embargo, Relaciones solo -- expide esa autorización en cuanto a extranje--ros.
- 4.- SISTEMA DE CONTROL PERMANENTE. Es por el cual el Estado vigila en forma permanente a la sociedad que se constituye. Este sistema, en -- nuestro Derecho Positivo se observa en las So--ciedades de Inversión (Bancos, Seguros, etc.)

porque hay un control permanente e inclusive rige el SISTEMA DE AUTORIZACION porque la Secretaría de Hacienda previamente se entera -- del proyecto de bases constitutivas de la sociedad para autorizarla.

En general, en nuestro Derecho Positivo, se aplica el sistema de la Normación Imperativa.

Si no se observan las normas en el sistema de la-NORMACION IMPERATIVA se cae en la sociedad irregular.

Mantilla Molina habla de la oposición del juez -- a que se constituya una sociedad, pero el maestro Vargas Briseño considera que en tal caso no es propiamente una autorización pues el juez niega el autor de inscripción de la sociedad cuando ésta no reúne los requisitos formales, en otro caso nunca puede negar la inscripción.

Podemos definir a la Sociedad Anónima como: Sociedad de Capital (33), "AQUELLAS QUE EXISTE BAJO UNA DENOMINACION Y SE COMPONE DE SOCIOS CUYA OBLIGACIONES SE LIMITA AL -- PAGO DE SUS ACCIONES.

En la Sociedad Anónima los socios responden hasta

(33) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercantiles. Pág. 191

el monto de su aportación o sea su acción, su responsabilidad es limitada, no se puede ir en contra de su patrimonio.

EL ADMINISTRADOR SI RESPONDE EN FORMA SOLIDARIA, --
SUBSIDIARIA ILIMITADA CARACTERISTICAS DE LA SOCIEDAD ANONIMA.

Es una típica sociedad de capitales porque se forma en atención al potencial económico de la sociedad, sin -- dejar de tener ciertas características de las Sociedades de -- Personas pues en ocasiones la presencia de una persona solvente influye para que se incorporen otras personas a la sociedad.

REQUISITOS DE FORMACION:

- a).- El mínimo de socios será de cinco. Este número es arbitrario porque podían ser únicamente dos y de hecho así sucede o inclusive uno es el dueño de todas las acciones.
- b).- El capital mínimo debe ser de \$ 25,000.00 -- (ca (capital suscrito). El capital pagado debe -- ser, cuando menos el 20% o sea \$ 5,000.00

PROCEDIMIENTO DE CONSTITUCION DE LA SOCIEDAD.

- a).- SIMULTANEO. Solicitar y obtener el permiso-- de Relaciones Exteriores; presentarse ante - el Notario Público donde deberá levantarse-- el Acta constitutiva de la sociedad con el-- nombre, o sea la denominación de la sociedad, nacionalidad, objeto, domicilio, duración, - importe del capital, la administración de la empresa, repartición de utilidades, reservas, como se disuelve como se liquida. El juez -- ordenará la inscripción en el Registro Público.

En este procedimiento todos los socios con-- curren ante el Notario para constituir la -- sociedad externando su consentimiento.

- b).- SUCESIVO. Es la llamada Suscripción Pública. En este procedimiento X número de personas - llamadas SOCIOS FUNDADORES, se reúnen para - formar una sociedad, crean el objeto y ela-- boran un programa que inscriben en el Regis-- tro y lo publican para que las personas que-- se interesen lo suscriban y hagan su apor-- tación en un Banco, teniendo un año para que transcurrido éste, se reúnan ante el Notario para la constitución de la sociedad,

En este sistema la sociedad existe hasta que se lleva a cabo la asamblea constitutiva y la Comisión Nacional de Valores vigila a estas probables sociedades.

OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS:

Obligación de realizar su aportación en numerario, bienes, en especie o en créditos. Si se aportan bienes en especie las acciones serán nominativas y el socio pondrá la diferencia en caso de una depreciación mayor al 25% anual.

Debemos recordar que respecto a la aportación en créditos, el socio que la haga deberá responder no solo de la existencia y legitimidad del mismo sino también de la solvencia del deudor.

DERECHOS DE LOS SOCIOS: Serán de dos clases:

a).- DERECHOS PATRIMONIALES o sea derecho al reparto de utilidades que en esta sociedad se llaman DIVIDENDOS y a la cuota de liquidación.

En las sociedades Anónimas el socio industrial no está prohibido, pero tampoco permitido pues la Ley no dice nada acerca de él.

En la sociedad de Responsabilidad limitada-- el socio industrial está prohibido y en las Sociedades de Personas si existe el socio industrial. En la Sociedad Anónima en caso de entrar un socio industrial se le dan acciones con lo que deja de ser socio industrial para convertirse en socio capitalista.

- b).- DERECHOS CORPORATIVOS. Intervenir en la vida de la Sociedad (derecho de voto, asistir a las Asambleas, etc.)

DERECHO DE RETIRO. Solo se presenta en tres casos.

- a).- Por cambio de fin social.
 b).- Por cambio de nacionalidad de la sociedad.
 c).- Por transformación de la sociedad, o sea cambio de tipo de la sociedad, ejemplo: que de Anónima se transforme en Sociedad de Responsabilidad Limitada, etc.

AUMENTO Y DISMINUCION DE CAPITAL.

Hay ocasiones en que por su propio giro a la Sociedad le conviene aumentar el capital, hay tres formas:

- a).- Aumentar el valor nominal de las acciones -- existentes.
 b).- Emitir nuevas acciones en opción para que -- adquieran los socios actuales.

- c).- Mediante las reservas, o sea que se disminuyan éstas, emitiendo acciones por esas reservas, empezando, desde luego a crear nuevas reservas.

Para disminuir el capital se puede:

- a).- Liberar a las acciones, es decir, disminuir el valor nominal de las acciones.
- b).- Pagar acciones, es decir, que tenga menos acciones la sociedad.

Para estos aumentos o disminuciones del capital se requiere Asamblea Extraordinaria y la publicación 3 veces, de 10 en 10 días, para que los acreedores que tenga la Sociedad se den cuenta de esa posible disminución del capital.

DISMINUIR Y AUMENTAR EL CAPITAL. Una sociedad en pérdida que en un momento dado considere que puede actuar con buena posibilidad en el mercado, en lugar de aumentar el capital debe reducirlo para igualarlo con el patrimonio y posteriormente aumentarlo.

Todo aumento o disminución capital se realiza en Asamblea Extraordinaria y trae como consecuencia un cambio en la escritura constitutiva.

Quando la Sociedad ha perdido patrimonio se disminuye el capital, sin embargo, el Art. 9o. de la Ley General de Sociedades no contemplo esta posibilidad, sino únicamente cuando el aumento o disminución del capital se realiza mediante reembolso o liberación de acciones.

Art. 9o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles. Toda sociedad podrá aumentar o disminuir su capital, observando, según su naturaleza, los requisitos que exige esta Ley.

La reducción del capital social, efectuada mediante reembolso a los socios o liberación concedida a éstos de exhibiciones no realizadas, se publicará por tres veces en el periódico oficial de la entidad federativa en la que tenga su domicilio la Sociedad, con intervalos de 10 días.

Los acreedores de la sociedad, separada o conjuntamente, podrán oponerse ante la autoridad judicial a dicha reducción desde el día en que se haya tomado la decisión por la sociedad, hasta cinco días después de la última publicación.

La oposición se tramitará en la vida sumaria, suspendiéndose la reducción entre tanto la sociedad no pague los créditos de los opositores, o no los garantice a satisfacción del juez que conozca del asunto, o hasta que cause ejecutoria la sentencia que declare que la oposición es infundada.

LAS ACCIONES.

Antes de hacer el estudio de las acciones veremos ciertos documentos que no son acciones, ni son títulos de crédito, pero que pueden ser emitidos por las Sociedades Anónimas, son los siguientes:

- I.- BONOS DE FUNDADOR. Son títulos que emiten las sociedades Anónimas con objeto de resarcir la actividad que ciertas personas realizaron a la iniciación de una Sociedad. Es un privilegio al socio fundador. Ese privilegio consiste en que cuando haya utilidades se le da un dividendo entre el 5 y 10% sobre las utilidades y por un plazo no mayor de 10 años.

- II.- ACCIONES DE TRABAJO. Es un reparto de las utilidades consignado por el Art. 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

- III.- ACCIONES DE GOCE. Estas acciones se presentan cuando a un socio se le separa de la Sociedad por alguna circunstancia y dado que al iniciarse la Sociedad ese socio aportó capital, se le dan estas acciones con derechos corporativos o patrimoniales consistentes en un pequeño dividendo.

IV.- OBLIGACIONES. Es la participación del crédito colectivo a cargo de la sociedad.

LA ACCION ES UN TITULO DE CREDITO PRIVADO, CAUSAL, DE CONTENIDO CORPORATIVO, DEFINITIVO Y EMITICO EN SERIE. Son títulos de crédito, es una especie del género título de crédito.

- a).- Es un título de crédito privado. Porque lo emiten particulares. Las sociedades de participación estatal las regula el Derecho Privado cuando se forman conforme a la ley de Sociedades. Nunca emite acciones el Estado, -- son documentos propios de las sociedades.
- b).- Causal. Porque tiene un vínculo directo con la sociedad. La acción es un título de crédito que nunca tendrá abstracción porque nunca se desliga de su causa originadora, es decir, de la sociedad.

En las acciones al portador la acción tendrá autonomía parcialmente en cuanto al detentador de la acción, pero ésta nunca se desprende de la Sociedad.

- c).- De contenido corporativo. Es una parte determinada de la Sociedad, es una participación societaria.

- d).- Definitiva. Porque en principio se expide -- un certificado y la acción ya es definitiva.
- e).- Emitido en serie. Significa que se habla de varias acciones, que pueden ser de diferentes series, no se emite una acción y posteriormente otra, no se emiten una por una.

EN RELACION O ATENDIENDO A SU CIRCULACION LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- ACCION AL PORTADOR. Es la que no está expedida a nombre de una persona determinada y para su transmisión se requiere únicamente la tradición (entrega).
- 2.- ACCION NOMINATIVA. Es la que está expedida a nombre de una persona determinada y para su transmisión requiere tradición, endoso y la modificación que se haga en el Libro de Registro de Acciones de la Sociedad.
3. ACCION DE CIRCULACION RESTRINGIDA. Es la que está expedida a nombre de una persona determinada y para su transmisión requiere tradición, endoso, modificación en el Libro de Registro de Acciones y además la aprobación del Consejo

de Administración de la Sociedad, de la transmisión de la acción a otra persona.

Este tipo de acciones se pacta en el Acta Constitutiva o bien en Asamblea Extraordinaria reformándose la escritura constitutiva en el segundo caso.

EN CUANTO A SU DURACION, LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- CERTIFICADOS PROVISIONALES. Siempre serán nominativos aunque se cambie por acciones al portador y además se pueden endosar.
- 2.- ACCIONES EN SENTIDO ESTRICTO.

ATENDIENDO A SU VALOR, LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- CON VALOR NOMINAL. Son las que en la parte superior dicen cuanto vale la acción o bien dentro de su cuerpo dice de cuanto es el capital y que la emisión es de X número de acciones.
- 2.- SIN VALOR NOMINAL. Fueron calca del Derecho Sajón, son las que no tienen valor nominal declarado, ni capital, ni emisión. Algunos autores opinan que tienen varias ventajas.

- a).- Evitan que la aportación se sobre-valorice--
o que se infle.
- b).- Son muy fáciles de colocar en caso de aumen-
to del capital.
- c).- Se dan muy fácil los dividendos.
- d).- No crean error en cuanto a su valor real. --
Siempre coincide el valor real y nominal.

EN CUANTO A LA NATURALEZA DE LAS APORTACIONES, --
LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- EN NUMERARIO, o sea, en dinero.
- 2.- EN APORTE. Son acciones que se pagan con bie-
nes en especie o créditos, deben llenar los -
siguientes requisitos:
 - a).- Siempre deben ser nominativas (a favor de --
una persona).
 - b).- Deben estar totalmente pagadas.
 - c).- Deben permanecer en la Caja de la Sociedad -
durante dos años.

Los anteriores requisitos son para garantizar -- las depreciaciones de los bienes que se han aportado. Estas acciones en aporte se pueden negociar, pero el socio que las compra debe hacerse responsable de esas depreciaciones.

Las acciones confieren iguales derechos y obligaciones, sin embargo, no siempre es verdadera esta situación, por ejemplo, puede haber diferentes series de emisión ya sea anterior o posterior; pueden ser de la misma serie, pero -- unas pueden ser acciones totalmente pagadas y otras parcialmente (pagadoras); se puede presentar el caso de acciones de la misma serie y pagadas en la misma forma, pero por formar -- parte de un derecho de minoría habrá ventaja respecto de otras acciones.

Derecho de Minoría es aquel derecho que puede ser ejercitado por la minoría.

También en el caso del retiro se tiene un mayor -- derecho y no son iguales los derechos y obligaciones que confieren las acciones en todos los casos.

ATENDIENDO AL DOCUMENTO QUE REPRESENTAN, LAS ACCIONES PUEDEN SER:

1.- TITULOS SIMPLES. Que son las acciones.

- 2.- TITULOS MULTIPLES. Aquellos que con un título se puede amparar varias acciones, o bien el Certificado Provisional que ampara varias acciones.

Si un título simple se transmite a varias personas se presenta la copropiedad y para el caso de asamblea se nombra un representante.

INTERESES CONSTRUCTIVOS. Son para atraer capitales ociosos, independientemente de que haya utilidades o no, se les va a dar un interés del 9% anual a los tenedores de las acciones.

ATENDIENDO A LOS DERECHOS QUE CONFIEREN, LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- ACCIONES ORDINARIAS. Aquellas que dan exactamente los mismos derechos a todos los socios.
- 2.- ACCIONES PRIVILEGIADAS O PREFERENTES. Aquellas en las cuales el socio sacrifica derechos corporativos obteniendo como contrapartida mayores derechos patrimoniales para obtener mayores derechos corporativos.

Estas acciones pueden ser:

- a).- Acciones Privilegiadas o Preferentes en cuanto a Dividendos, llamadas también de Voto Limitado. En estas acciones se van a tener mayores derechos patrimoniales, pero se limitan los derechos corporativos, como pueden ser votar únicamente en ciertos casos.

Se recibe un dividendo que será preferente, acumulativo y nunca menor del 5% del capital aportado por las acciones de voto limitado. NUNCA SE ENTREGA ESTE DIVIDENDO SI LA SOCIEDAD NO TUVO UTILIDADES.

Es preferente porque tiene prioridad estas acciones, se les paga primero que a las acciones ordinarias.

Es acumulativo porque se acumula el dividendo para el siguiente ejercicio en caso de no haber utilidad.

Después de pagado el dividendo de las acciones de voto limitado, lo que queda de utilidad se reparte entre acciones ordinarias y preferentes en cuanto a dividendos.

Hay acciones de Voto Limitado no participantes, son iguales que las anteriores, pero —

sólo cobran el 5% sin entrar a la repartición de utilidades que quede después de negado -- ese 5%, se elimina la votación a las pérdidas y ganancias.

- b).- Acciones Preferentes en cuanto al Capital. -- En estas acciones también se sacrifican derechos corporativos y en caso de liquidación -- se tiene derecho a cobrar preferentemente la cuota de liquidación con respecto a las demás acciones. Se les paga primero que a las demás acciones, la cuota de liquidación.
- c).- Acciones Preferentes en cuanto a Derechos -- Corporativos. En estas acciones se tienen -- menores derechos patrimoniales, pero mayores derechos corporativos, como puede ser la -- elección de administradores, etc.

EN CUANTO A LAS OBLIGACIONES QUE GRAVAN, LAS ACCIONES PUEDEN SER:

- 1.- LIBERADAS. Las que están totalmente pagadas.
- 2.- PAGADORAS. Las que no están pagadas totalmente.

Sobre las acciones pueden recaer todas las operaciones (compra-venta, prenda, usufructo, etc.)

Pueden venderse al público.

La sociedad no puede vender las acciones a ella-- misma, porque de esa manera está reduciendo su capital, en -- tal caso deberá cumplir con los requisitos del Art. 9o. de la Ley de Sociedades Mercantiles.

Art. 141 Ley General de Sociedades Mercantiles. - Las acciones pagadas, en todo o en parte mediante aportaciones en especie, deben quedar depositadas en la Sociedad durante -- dos años. Si en este plazo aparece que el valor de los bienes es menor en un 25% del valor por el cual fueron aportadas, el accionista está obligado a cubrir la diferencia a la sociedad, la que tendrá derecho preferente respecto de cualquier acree-- dor sobre el valor de las acciones depositadas.

ORGANOS DE LA SOCIEDAD ANONIMA.

La Sociedad Anónima, como toda persona moral, re-- quiere de órganos para realizar sus fines:

- 1.- ORGANOS DE DECISION O DELIBERACION.
- 2.- ORGANOS DE EJECUCION.
- 3.- ORGANOS DE VIGILANCIA.

1.- ORGANISMO DE DECISION O DELIBERACION. Se llama--
rá ASAMBLEA. En cuanto al número de socios --
habrá ASAMBLEAS GENERALES a las que concurren
todos los socios y ASAMBLEAS ESPECIALES a las
que concurren solamente los tenedores de de--
terminadas acciones.

En cuanto al tipo de asamblea, puede ser:

CONSTRUCTIVAS.
ORDINARIAS.
EXTRAORDINARIAS.

Asambleas Constructivas. Aquellas por las cuales--
se crea una Sociedad.

Asambleas Ordinarias y Extraordinarias. No depen--
derán de un aspecto cronológico sino del asunto de que se tra--
te o se vaya a tratar, según lo establece la Ley General de --
Sociedades Mercantiles. Debemos hacer notar que las asambleas
extraordinarias engendran siempre un cambio en la escritura --
constitutiva.

Art. 181 Ley General de Sociedades Mercantiles --
(34). "La Asamblea ordinaria se reunirá por lo menos una vez--

(34) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercan--
tiles. Pág. 217.

al año dentro de los cuatro meses que sigan a la clausura --- del ejercicio social y se ocupará, además de los asuntos in--- cluidos en la orden del día, de los siguientes:

- I.- Discutir, aprobar o modificar el balance, --- después de oído el informe de los comisarios--- y tomar las medidas que juzgue oportunas.
- II.- En su caso, nombrar al administrador o conse- jo de administración y a los comisarios;
- III.- Determinar los emolumentos correspondientes-- a los administradores y comisarios, cuando no hayan sido fijados en los estatutos".

Art. 182 L.G.S.M. "Son asambleas extraordinarias-- las que se reúnan para tratar cualquiera de los siguientes -- asuntos:

- I.- Prórroga de la duración de la sociedad;
- II.- Disolución anticipada de la sociedad;
- III.- Aumento o reducción del capital social;
- IV.- Cambio de objeto de la sociedad;
- V.- Cambio de nacionalidad de la sociedad

- VI.- Transformación de la sociedad;
- VII.- Fusión con otra sociedad.
- VIII.- Emisión de acciones privilegiadas;
- IX.- Amortización por la sociedad de sus propias acciones y emisión de acciones de goce;
- X.- Emisión de bonos;
- XI.- Cualquiera otra modificación del contrato social, y
- XII.- Los demás asuntos para los que la ley o el contrato social exija un quorum especial.

Estas asambleas podrán reunirse en cualquier tiempo.

La prescripción mercantil es de 10 años.

La Asamblea Ordinaria, en caso de no celebrarse-- no tiene ninguna sanción, la Asamblea Extraordinaria la tiene en forma indirecta porque engendra un cambio en la escritura.

En cuanto al tiempo, la Asamblea Ordinaria se debe celebrar cuando menos una vez al año, dentro de los siguientes cuatro meses de que terminó el ejercicio.

La Asamblea Extraordinaria se reunirá cuando lo requiera el asunto.

Las asambleas las deben convocar los Administradores, los Comisarios o bien el Juez a petición de los socios - que reúnan el 33% de capital o bien un socio.

Cuando la solicite un socio o bien socios que - - tengan el 33% del capital, deben ser las siguientes causas:

1.- Cuando no se haya convocado Asamblea por 2 -- años.

2.- Cuando a pesar de que se hayan celebrado no - se hayan nombrado órganos sociales (administración y vigilancia) o que no se haya autorizado el Balance.

3.- Cuando falten los Comisarios.

Cuando la soliciten los socios que tengan el 33% del capital además deberán comprobar que son dueños del 33% - del capital con la exhibición de las acciones o bien, el de-- pósito en una Institución de crédito.

Lo normal es que antes de pedirse la intervención del juez los socios pidan al administrador que convoque la -- Asamblea.

La "Orden del día" son los asuntos que se van a tratar en la Asamblea, pero se pueden tratar otros.

"La Convocatoria" debe publicarse en el Diario Oficial o en los periódicos de mayor circulación para conocimiento de los socios, 15 días antes de la fecha para celebrar la asamblea.

Si a la Asamblea concurre el 100% de acciones - se dispensa de la publicación, es la llamada "Asamblea Totalitaria".

Para que la Asamblea funcione se necesita quórum (determinado porcentaje de asistencia), en la Constitutiva están todos los socios.

Tanto la Asamblea Ordinaria como Extraordinaria se puede convocar dos veces.

La Asamblea Ordinaria (1a. convocatoria) se requiere la mitad del capital social como quórum y en la 2a. — convocatoria con los que vayan o asistan.

En Asamblea Extraordinaria (1a. convocatoria) — se necesitan las 3/4 partes del capital social (2a. convocatoria) se requiere siempre el 50' del capital social.

El quórum se puede hacer variar en la Escritura Constitutiva aumentándolo, pero nunca disminuyéndolo.

VOTACIONES:

En Asamblea Ordinaria se requiere la mayoría — simple (es decir, de los que vayan) 50' mas 1 del capital.

En Asamblea Extraordinaria siempre será del 50% del capital total.

DERECHO DE INFORMACION.

Los accionistas tienen derecho a ser informados de la marcha de la sociedad. Se les ponen a su disposición — los papeles de la sociedad, para que se enteren de la sociedad.

Art. 175 Ley General de Sociedades Mercantiles.
"El balance con sus anexos y el dictamen de los comisarios —

deberán quedarse en poder del administrador o Consejo de administración durante el plazo de quince días anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general de accionistas. Estos podrán examinar dichos documentos en las oficinas de la sociedad".

El accionista debe depositar sus acciones 48 - horas antes en una Institución de crédito. Para probar su calidad de socio, muestra el Certificado de Depósito que le expida la Institución de crédito y con su número de votos CADA ACCION ES UN VOTO.

El accionista puede hacerse representar y se puede pectar el voto por correspondencia,

El Administrador o el Presidente del Consejo de Administración puede fungir como Presidente de la Asamblea, lo mismo que el Secretario del Consejo de Administración.

Las resoluciones se pueden aplazar cuando el 33% de los socios lo pide por no haber tenido información suficiente o con anticipación.

Las Actas de Asamblea, además de ser firmadas deben ser protocolizadas ante Notario Público.

Cuando la Asamblea fue válida tiene efectos para todos los socios (ausentes, presentes y disidentes).

NULIDAD DE LAS ASAMBLEAS. Sigue las normas del Derecho Civil, entre otras causas se puede presentar por lo siguiente:

- 1.- No reunirse en el domicilio social.
- 2.- No publicar la convocatoria.
- 3.- No dar derecho de información.
- 4.- Cuando la convocatoria no tenga orden del día.
- 5.- Falta de quórum.
- 6.- Que atente contra las mayorías.
- 7.- Que el administrador o el comisario inter---
vengan en la aprobación del Balance.

La nulidad declara el juez en juicio ordinario-mercantil y se considera como no realizada la asamblea.

OPOSICION A LAS RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA.

Art. 201 Ley General de Sociedades Mercantiles-
(35). "Los accionistas que representan el 33% del capital social podrán oponerse judicialmente a las resoluciones de las asambleas generales, siempre que se satisfagan los siguientes

(35) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercantiles. Pág. 210.

requisitos:

- I.- Que la demanda se presente dentro de los—
quince días siguientes a la fecha de la —
clausura de la asamblea.
- II.- Que los reclamantes no hayan concurrido a—
la asamblea o hayan dado su voto en contra
de la resolución; y
- III.- Que la demanda señale la cláusula del con—
trato social, o el precepto legal infringi—
do y el concepto de violación.

No podrá formularse oposición judicial contra —
las resoluciones relativas a la responsabilidad de los admi—
nistradores o de los comisarios".

2.- ORGANISMO DE ADMINISTRACION. Características:
El Organismo de Administración debe ser: PERSONAL, TEMPORAL, RE—
VOCABLE Y REMUNERADO.

PERSONAL. Lo tiene que ocupar una persona fi—
sica que no puede delegar su cargo a un representante. Tempo—
co puede hacerse cargo del mismo una persona moral.

TEMPORAL. Porque termina el tiempo de sus funciones.

REVOCABLE. No es un título ad-vitam, se revoca por la Asamblea Ordinaria de acuerdo con el Art. 181 de la Ley de Sociedades.

REMUNERADO. Su percepción o pago se establece bajo 3 sistemas:

- a).- Por utilidades. Se les devenga una porción de las utilidades obtenidas.
- b).- Por sesión realizada. Se les asigna una cantidad establecida de antemano por cada sesión realizada.
- c).- Mixto. Se les asigna una participación en las utilidades y una participación por sesión.

De acuerdo con el Art. 181 de la Ley General de Sociedades Mercantiles el Administrador lo nombra la Asamblea Ordinaria. Aunque el nombramiento de administrador ha de hacerse por mayoría la ley concede una protección a las minorías para que cuando tengan el 25% del capital social nombren un Consejero lo que es insuficiente cuando el órgano de administración es muy grande.

REQUISITOS PARA SER ADMINISTRADOR.

- 1.- Debe ser una persona física.
- 2.- No debe estar inhabilitado (incapacitado - física o legal como puede ser la del quebrado no rehabilitado, la incapacidad para ejercer el comercio o por delitos contra el patrimonio).

GARANTIA DEL ADMINISTRADOR.

Art. 152 Ley general de Sociedades Mercantiles (36). "Los administradores y los gerentes prestarán la garantía que determinan los estatutos, o en su defecto, la Asamblea General de Accionistas para asegurarse, las responsabilidades que pudieren contraer en el desempeño de sus encargos".

Usualmente la garantía del administrador se constituye con una acción o su equivalente, independientemente de que el administrador sea socio o no, puede otro de los socios garantizar el manejo del administrador con una acción.

Los proyectos de 1947 y 1952 establecieron una garantía del 10 y 5% respectivamente para los administradores.

(36) Editorial Porrúa, S.A. Ley General de Sociedades Mercantiles. Pág. 204.

El nombramiento del administrador por la Asamblea General Ordinaria debe inscribirse en el Registro Público de Comercio.

El Organó de Administración puede ser unitario o colegiado.

a).- Cuando el Organó de Administración es COLEGIADO, puede haber administrador titular y suplente bajo dos sistemas:

- 1.- A la falta del propietario asiste el suplente del mismo.
- 2.- Si falta el propietario entra un suplente— que será denominado en rotación y en forma— progresiva alfabética.

El Presidente del Consejo de Administración tiene voto de calidad en caso de empate.

b).- Facultades del Consejo de Administración— en caso de ser unitario;

- 1.- Representar a la sociedad.
- 2.- Dirigir los negocios sociales.
- 3.- Llevar a cabo los acuerdos de la asamblea.

Las anteriores facultades nos sugieren por una parte un Mandato (contrato tendiente a la realización de actos jurídicos), lo que se apega a la primera facultad, en la que puede haber controversia de tipo jurídico en la que se — tenga que hacer uso del Mandato, pero por lo que toca a la — segunda y tercera facultades no son actos jurídicos sino materiales en si mismo, esto en cuanto no se deriven de un acto jurídico teniendo mucho parecido con la representación, que — puede realizar tantos actos jurídicos como materiales, siendo por tanto El Consejo de Administración o el Administrador un Representante de la Sociedad y no un Mandatario.

RESPONSABILIDADES DEL ADMINISTRADOR.

- 1.- Será responsable de la realidad de la aportación (que vigilen el verdadero cumplimiento de la acción pagadora para que no se demerite el capital).
- 2.- Llevar los libros de cuentas (es el documento contable de la sociedad en el que se arroja el activo y el pasivo en virtud de su Balance).

Los libros de cuentas deben ser: veraces, claros y exactos.

El Balance se somete al Consejo de Vigilancia- (Comisarios) para su revisión durante 15 días a partir de los cuales deberán rendir un peritaje en el que aclaren la realidad del Balance y posteriormente se llevará a la Asamblea Ordinaria para su aprobación. Después de la aprobación, el Balance deberá publicarse en el Diario oficial, aunque esto es poco observado y la norma no tiene sanción.

DESTITUCION DEL ADMINISTRADOR. Puede ser:

- 1.- Por término para el que fue nombrado.
- 2.- Por revocación de la Asamblea Ordinaria.

RESPONSABILIDADES DEL ADMINISTRADOR.

- 1.- Cuando el Organo de Administración es UNITARIO la responsabilidad será SUBSIDIARIA e ILIMITADA, ya no solidaria porque es único.
- 2.- Cuando es de tipo COLEGIADO la responsabilidad será SOLIDARIA, SUBSIDIARIA e ILIMITADA.

En el caso del Organo de Administración — de tipo Colegiado, se puede quedar exento de responsabilidad.

- a).- Cuando ha manifestado mala dirección de los administradores ante el Consejo de Administración en forma expresa.
- b).- Ante los miembros del Consejo de Vigilancia.

La responsabilidad a los Administradores pueden exigirla: La Asamblea Ordinaria (quien lo nombró) y los socios minoritarios que estén inconformes con el acuerdo de la Asamblea siempre que actúen en nombre de la Sociedad y no en nombre propio.

Responsabilidad fiscal de los Administradores.
Los administradores son responsables de cubrir los impuestos de la Sociedad.

La responsabilidad de los administradores puede ser judicial o extrajudicial (cuando no interviene el poder judicial). Cuando se interviene judicialmente cesa esa responsabilidad hasta que se comprueba su inculpabilidad, habilitándolo de nuevo para el cargo.

(Lo estudiado hasta ahora constituye el ORGANISMO PRIMARIO DE ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD).

ORGANO SECUNDARIO DE ADMINISTRACION.

El Gerente General es un apoderado de la Administración, puede haberlo por ramas o especialidades de la — sociedad pudiendo ser Gerente de Ventas, Personal, Compras, — etc. Son apoderados del Órgano de administración o del Admi— nistrador Único.

Además de los Gerentes puede haber APODERADOS — quienes los suplirán exclusivamente en actos jurídicos pudien do nombrarlos (si tiene facultades para ello) el Consejo de — Administración, el Administrador Único o el Gerente General.

El Gerente responde de daños y perjuicios ex— clusivamente, porque es o actúa como un delegado de las facul tades del administrador o de los que lo nombraron.

El Gerente tiene todas las características del Administrador: personal, temporal, revocable y remunerado.

Los poderes que se expiden al Gerente deben — estar inscritos en el Registro de Comercio.

El Administrador Único, el Gerente y el Apode— rado pueden ser socios.

El órgano primario de administración está sobre el órgano secundario de administración, quien depende de aquel para auxiliarlo (el legislador lo previó por la magnitud de la sociedad).

3.- ORGANOS DE VIGILANCIA. En la Sociedad Anónima se conocen como COMISARIOS. Los cargos de comisarios serán: temporales, revocables y remunerados. Rompe con el principio de la personalidad porque éstos si pueden ser representados - por una persona moral.

Las minorías pueden nombrar un comisario como - en el caso del órgano de administración.

El órgano de vigilancia o Comisarios serán autónomos, aún cuando sea unitario o colegiado, esto en cuanto a un peritaje. En el órgano de administración su decisión es colegiada (cuando es colegiado) y el de los Comisarios será - independiente (aunque sea colegiado).

Cualquier persona no inhabilitada puede ser comisario y lo mismo puede ser socio.

No pueden ser comisarios los empleados de la - Sociedad porque pueden tergiversar la realidad de la Sociedad,

los parientes de los administradores en cualquier grado en línea recta, cualquier pariente colateral hasta el 4o. grado, - los parientes en 2o. grado por afinidad, el cónyuge y el parentesco civil.

Los comisionarios deben dar garantía y su responsabilidad es individual subsidiaria.

LAS NUEVAS TENDENCIAS SOCIALES SOBRE LA ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS.

Si antes hemos destacado el aspecto contractual y jurídico de la empresa ha sido precisamente para diferenciarle del funcional y poder así comentar fácilmente las nuevas tendencias sociales que hoy se observan en su estructura.

La industria artesana se componía de capital, técnica y trabajo, uniéndose en la figura del maestro estos tres elementos, y a los tres aspiraban los que con el trabajaban.

Hoy en la industria moderna, en una forma más-compleja tenemos al capital separado de la técnica y del trabajo por una figura que hemos señalado como independiente: —

el jefe de empresa solamente en la pequeña industria, capital y dirección están reunidas en la persona del patrón.

Los problemas que hace años planteaban los obreros sobre la jornada de ocho horas, y derechos a sindicalización han sido substituidos por otros que afecten más directamente a la estructura interna de la empresa, como son sus aspiraciones a la participación en la administración de las empresas; algunas empezando en las figuras de control obrero; — con el nombre de participación en los beneficios de la empresa, control obrero cogestión y en su más alto grado; aunque — ya no cabe en estas figuras la autogestión ya que aquí el Estado asume la responsabilidad en su administración. Estas — figuras las estudiaremos con detenimiento más adelante.

Los trabajadores con estas nuevas institucio— nes buscan el romper el aislacionismo en que se encuentran — con respecto al capital y dirección.

Incluso en las agrupaciones obreras de tipo — más conservador se observa unanimidad expresada en algunas — semanas sociales o en congresos como el de Bochum (celebrado en el Ruhr en 1949 ante 500,000 católicos alemanes, en los — que definen como un derecho natural al de cogestión de la empresa (mitbestimmungs gerecht).

Ahora bien paralela a esta tendencia, cuyos —

argumentos son únicamente doctrinales, hay dentro de los mismos grupos de obreros otra aspiración que se apoya en el orden económico y cuya tesis es la siguiente: exigir la cohesión, no evitará la separación funcional entre trabajo y capital. Para la separación personal entre trabajo y capital. Para que esta unión se haga en forma natural es preciso que se pongan los medios para que el obrero forme un patrimonio.

En estas tendencias el contrato de trabajo es considerado como injusto, y lo que se propone es otro de co-participación, o por lo menos de sociedad.

Esta idea de formación de patrimonio que a muchos hoy les parece utópico, viene efectuándose en la práctica en todos los tipos de seguro. El obrero en los casos de enfermedad, vejez, accidentes, viudedad, etc., utiliza su patrimonio. La única diferencia es de que se trate de capitales extraños a la empresa.

Sobre estas orientaciones, Fischer (37) "distin- que con gran acierto tres conceptos distintos: "participación en la ejecución (cooperación), participación en las deliberaciones (información) y autonomía en las decisiones (cogestión)". La gradación de los mismos supondrá la marcha de la evolución que aquí comentamos.

(37) Citado por De Lucas Ortueta, Ramón. Organización Científica de las Empresas, Pág. 87

El punto crucial de este tema es la explícita - diferenciación entre la organización funcional y la empresa y su organización jurídica y social.

Funcionalmente, dirigir una empresa supone iniciativa y decisión misiones que son independientes de que el capital tenga mayor o menor intervención en la misma; del tipo de sociedad constituido; de la mayor o menos cogestión y participación en la economía de producción que tenga el grupo — obrero. La organización funcional tiene un sentido dinámico — y su fin es el rendimiento. En la práctica siempre se comprueba comparando empresas que están en idénticas condiciones — contractuales incluso con parecidas dificultades materiales, — que aquellas que tiene una organización de acción bien orientada y sus funciones bien definidas, consiguen producciones — y beneficios lo suficientemente favorables para satisfacer el capital y el trabajo, y desarrollar ampliamente los fines para los que fueron creados.

CAPITULO TERCERO.

LA ADMINISTRACION

- I.- Concepto de la administración.
- II.- Sus elementos.
- III.- Administración pública y privada.
- IV.- Administración de personas y cosas.
- V.- Funciones de los administradores.
- VI.- El por qué el trabajador debe participar en la administración.
- VII.- El trabajador como parte de la empresa -- (cogestión).

CAPITULO TERCERO

LA ADMINISTRACION

I.- CONCEPTO DE LA ADMINISTRACION.

Cuando queremos conocer algo (1) "el medio más idóneo es recurrir a la definición de esa cosa, así al buscar la definición de la administración se estudian sus especies, sus relaciones y los elementos que la integran".

La definición etimológica es la forma más usual de la definición nominal o sea la explicación del origen de la palabra con que se designe lo que se estudia, valiéndose para ello de los elementos fonéticos que la forman; de esa manera suele encontrarse el verdadero (etimos) significado de esa misma palabra y del concepto que se expresa.

La palabra administración del pre-fijo "AD" — hacia, y de "MINISTRATION", ésta última palabra viene a su vez de Minister, vocablo compuesto de "Minus", comparativo de inferioridad, y del subfijo "Ter" que sirve como de comparación.

La etimología de Minister, es pues, diametralmente opuesta a la de "Magister" de "Magis" comparativo de —

(1) Reyes Ponce, Agustín, Administración de Empresas, Primera Parte, Pág. 18

superioridad, y de "Ter", si pues "Magister" (Magistrado), — indica una función de preminencia o autoridad; —el que ordena o dirige a otros, en una función—; "Minister" expresa precisamente lo contrario, subordinación u obediencia, el que realiza una función bajo el mando de otro, el que presta un servicio a otro.

La etimología nos da pues de la Administración la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otra, de un servicio que se presta de — servicio y subordinación.

La palabra administración es muy variable, en — razón de tratarse de una disciplina reciente en su estudio, — pero es tan antigua como el hombre. En las civilizaciones de la antigua Grecia y del Imperio Romano se encontraron abundantes pruebas de la administración, en los registros históricos del Gobierno, el ejército y los tribunales.

En el siglo XIX, la Administración ya había — progresado en concordancia con los medios de producción disponibles, se comenzaba a usar los incentivos, la determinación de costos y la medición del trabajo, ya entrado el siglo actual, un mayor número de estudiosos industriales y funcionarios públicos se interesaron por la Administración, se presentó atención a la organización, al empleo eficaz del tiempo y a los controles presupuestarios, se dedicaron esfuerzos pa—

re la elaboración de una estructura para el pensamiento futuro en lo concerniente a la administración.

Como decíamos es una rama nueva en pleno período de formación y su empleo es caso caótico ya que aún se discute si la administración es parte de la organización o ésta de la administración.

El concepto de "Administración" es un sentido general, se refiere a cualquier actividad pública o privada. En su concepto tradicional; es la persona que administra, es decir, bienes e intereses ajenos.

Pero este concepto de la administración impreciso y general y evolucionado con amplitud hasta significar la acción encaminada a cumplir con un particular o público. Sin embargo de los autores que la definen se pueden deducir elementos básicos.

E.F.L. BRECH (2), "es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa".

(2) Citado por Reyes Ponce, Agustín, Obra citada Pág. 16

J.D. MOONEY (3), "es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás con base en un profundo y claro — conocimiento de la naturaleza humana; este autor contrapone — esta definición con la que da: de organización la cual define como la técnica de relacionar los deberes o funciones específicos en un todo coordinado.

PETERSON AND PLOWMAN (4), "una técnica por medio de la cual se determinan, clasifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular".

KOONTZ AND DONNELL (5), consideran a la administración como "la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad — de conducir a sus integrantes".

G.P. TERRY (6), "consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno".

F. TANNENBAUM (7), "el empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables (y consiguientes, a los grupos que ellos comandan), con

(3) Citado por Reyes Ponce, Agustín. Obra citada. Pág. 16

(4) IDEM

(5) IDEM

(6) IDEM

(7) IDEM

el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa".

II.- SUS ELEMENTOS.

El hablar de los elementos de la administración es seccionar el proceso administrativo, aunque es prácticamente imposible y es irreal, ya que en todo momento de la vida de una empresa se dan completándose, influyéndose mutuamente, e integrándose, los diversos aspectos de la administración, — pero por cuestiones de metodología y con el fin de estudiar, — comprender y aplicar la administración es conveniente y lógico separar aquellos momentos o elementos en una circunstancia dada que puedan predominar. Entendemos por elementos de la administración, de acuerdo a la terminología de FAYOL (8), — "los pasos o etapas básicas a través de las cuales se realiza aquella".

Diremos que hay diversos criterios de división de elementos, en primer lugar hagamos la separación fundamental de los dos aspectos que URWICK llama la mecánica y la dinámica administrativa, y dentro de éstas, dos fases amplias — distingamos los elementos mas concretos que tienen la connotación que hace cada uno de ellos un aspecto plenamente específico.

!

Los criterios más seguidos por lo regular son — los siguientes:

(8) Citado por Reyes Ponce, Agustín. Obra citada. Pág. 58

1.- División Tripartita. LA AMERICAN MANGANET - ASSOCIATION, (y más concretamente su presidente APPLEY (9), - considera que en la administración existen "dos elementos - - 1).- Planeación y 2).- Control; y divide este último en organización y supervisión, pero lo que en realidad propone, es - una división tripartita".

- 1).- Planeación.
- 2) .- Organización.
- 3) .- Supervisión.

Segunda división en cuatro elementos: es la seguida por Terry:

- 1).- Planeación.
- 2).- Organización.
- 3).- Actividad.
- 4).- Control.

Tercera división de Fayol. Parte de cinco imperativos:

- 1.- Preveer
- 2.- Organizar
- 3.- Mendar
- 4.- Coordinar
- 5.- Controlar

(9) Citado por Reyes Ponce, Agustín. Obra citada Pág. 58

Cuarta división hecha por Koontz, en cinco elementos:

- 1).- Planeación.
- 2).- Organización.
- 3).- Integración.
- 4).- Dirección.
- 5).- Control.

Quinta división de seis elementos seguidos por Urwick, este autor sigue la división de Fayol y solo aumenta planeación.

Recogiendo lo más útil de los anteriores criterios se puede hacer la siguiente división:

- Previsión: responde a la pregunta ¿qué puede hacerse.
- Planeación: responde a la pregunta ¿que se va a hacer?
- Organización: responde a la pregunta ¿como se va a hacer?
- Integración: responde a la pregunta ¿con que se va a hacer?
- Dirección: se refiere al problema de ver que se haga.
- Control: investiga en concreto ¿cómo se ha realizado?

Volviendo a la división que hace Urwick de — elementos fundamentales es decir, mecánica y dinámica, encuadrarán todos los demás: los tres primeros se ubican dentro de — la mecánica y los tres restantes dentro de la dinámica.

ELEMENTOS DE LA MECANICA ADMINISTRATIVA.

PREVISION.— Consiste en la determinación técnica de lo que se desea lograr por medio de un organismo social y la investigación y valoración de cuales serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse, hasta determinar los diversos cursos de acción posibles. Este — elemento comprende tres etapas:

- 1.— Objetivos: corresponde fijar los fines.
- 2.— Investigaciones: se refiere al descubri— miento y análisis de los medios con que — puede contarse.
- 3.— Cursos alternativos: adaptación genérica— de los medios encontrados, a los fines — propuestos, para ver cuantas posibilidades de acción distintas existen.

PLANEACION.- (10), "consiste en la determinación del curso que se habrá de seguir, fijando los principios que lo habrán de prescindir y orientar, la secuencia de operaciones necesarias para alcanzarlo, la fijación de tiempos, unidades, etc., necesarias para su realización se divide en cinco etapas".

- 1.- Política: principios para orientar la acción.
- 2.- Procedimiento: secuencia de operaciones o métodos.
- 3.- Programas: fijación de tiempos requeridos.
- 4.- Presupuestos: son programas en que se precisan unidades, costos, etc.
- 5.- Y diversos tipos de pronósticos.

ORGANIZACION.- (11), "se refiere a las estructuras técnicas de las relaciones, que deben darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia".

pas:

De esta definición podemos desglosar tres etapas:

- 1.- Jerarquía: fijar la autoridad y responsabilidad correspondiente a cada nivel.

(10) R. Terry, George, Principios de Administración. Pág.31

(11) IDEM.

- 2.- Funciones: la determinación de como deben dividirse las grandes actividades especializadas necesarias para lograr el fin general.
- 3.- Obligaciones: las que tienen en concreto — cada unidad de trabajo, susceptibles de ser desempeñadas por una persona.

ELEMENTOS DE LA DINAMICA ADMINISTRATIVA.

INTEGRACION.- Consiste en los procedimientos — para dotar el organismo social de todas aquellas que la mecánica administrativa señala para su eficaz funcionamiento escogiéndoles, introduciéndolos, enlazándolos y buscando su mejor desarrollo. La integración abarca cosas y personas, lógicamente es más importante la de personas.

Conforme a la definición, la integración de — personas comprende:

- 1.- Selección: técnicas para escoger y encontrar los elementos necesarios.
- 2.- Introducción: la mejor manera para lograr — que los nuevos elementos se articulen lo mejor y lo más rápidamente que sea posible al organismo social.

3.- Desarrollo: el estudio, el mejoramiento y el progreso es lo que busca.

DIRECCION: Es impulsar, coordinar, y regular — las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, — con el fin de que el conjunto de todas ellas del modo más eficaz los planes señalados consiste en tres etapas:

- 1.- Mando o autoridad: es el principio del que deriva toda la administración y por lo mismo su elemento principal que es la dirección se estudia como delegarla y como ejercerla.
- 2.- Comunicación: es la circulación de informes que deben llegar al centro (director), para conocerse y de éste hacia cada órgano y célula. Las órdenes de acción necesarias debidamente coordinadas.
- 3.- Supervisión: es la función última de la administración al ver si las cosas se están — haciendo tal como se habían planeado y mandado.

CONTROL.— Consiste en el establecimiento de sistema que nos permiten medir los resultados actuales y pasados

en relación con los esperados, con el fin de saber si se ha -
obtenido lo que se esperaba y formular nuevos planes. Se des-
prenden tres etapas:

1.- Establecimiento de normas: porque sin éstas es imposible hacer la comparación, base de todo control.

2.- Operaciones de los controles: función propia de los técnicos especialistas en cada uno de ellos.

3.- Interpretación de resultados: esta es una función administrativa que vuelve a constituir un medio de planeación.

Estos elementos se encuentran entrelazadas, pero donde se nota mayor claridad es entre:

Precisión y Planeación:	Están ligadas con "lo que ha - de hacerse".
Organización e integración:	Se refiere: "como va a hacerse"
Dirección y control:	Se dirigen "ver que se haga y - como se hizo".

III.- ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA.

Al empezar el estudio de la administración se-
dió su concepto; ahora nos toca ver las distintas clases de -
administración que pueden darse. La clasificación que se sí-
gue es la de dividirla en dos grandes ramas (12), "en adminis-
tración pública y administración privada".

Cuando se trata de lograr la máxima eficien-
cia en el funcionamiento de un organismo social de orden pri-
vado estamos en presencia de la administración privada. En -
la administración privada todo se deriva de la capacidad de -
convencer y entusiasmar.

Observamos pues como funciona el sector privado
que lo forman: comerciantes, industriales, profesionistas, --
etc. Un grupo de personas unen sus capitales y esfuerzos, --
los ordenan y coordinan, para alcanzar los mejores resultados
posibles, es la acción humana encaminada a lograr los rendi-
mientos más útiles.

La administración Pública, la organización --
tiene metas más generales, y desinteresadas y se encamina el --
interés más general, la organización del Estado, debe ser más

(12) Reyes Ponce, Agustín. Obra citada. Págs. 33 y 34.

eficiente y dar al público el servicio adecuado a las necesidades que satisfacen; esa organización pública y la acción que desarrolla se denomina administración pública, así que cuando estamos en presencia de lograr el máximo rendimiento en el funcionamiento de un organismo social en orden público, la técnica respectiva forma la administración pública — aquí es posible que se ejerza la compulsión sobre las personas.

Lo que llevamos dicho aún, no nos da la pauta para diferenciar la administración pública y privada ya que en un Estado como en el nuestro hay un complejo de fenómenos de administración que si tomamos los conceptos de que la administración privada según el Derecho Civil y otras — disciplinas usan el término de administración para señalar la actividad de una persona respecto de un patrimonio que no es de su propiedad.

En cambio en la administración —dice ERNEST-FORSTHOFF (13), "desconocida esta referencia a un objeto ajeno, pues la administración es referida a objetos propios; sin embargo por lo que respecta a nuestras instituciones nacionales de crédito hay posibilidad de una administración — referida a cosas ajenas como en los fideicomisos, comisiones, etc.

Dentro de la ciencia del derecho para distinguir y diferenciar una función propia del derecho público de

(13) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I.
Págs. 48 y 49.

otra del privado, se han dado tres teorías:

a).- La naturaleza del órgano.

Según esta, una función social debe considerarse de orden público cuando interviene en ella una autoridad soberana, precisamente con ese carácter.

Función privada (14), "cuando no existe intervención directa de una autoridad soberana, o bien, que tal — intervención no se realiza precisamente con ese carácter por lo tanto ninguno de los que intervienen con esa función ejercen actos de autoridad sino más bien de gestión, hay siempre — al menos en teoría, un carácter de igualdad, aún cuando una — de esas partes son una autoridad soberana".

b).- Otra de las doctrinas es la del fin buscado.

Este criterio es quizás el más antiguo y el de mayor simplicidad, ya en el Derecho Romano estaba plenamente delineado: "JUS PUBLICUM EST. QUOD AD STATUM REI ROMANE SUPECTAT; PRIVATUM AUTEM QUOD AD SINGULAREM UTILITATEM PERTINENT".

Derecho público es el que mira el bien de la — república de Roma: privada, en cambio, el que sólo atiende a—

(14) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I
Págs. 48 y 49.

la utilidad particular, luego entonces la administración será pública o privada según sea el fin logrado en beneficio particular o en beneficio público.

c) La fuente inmediata.

Este criterio mira el medio jurídico del que emana el acto administrativo, cuando deriva directamente de la ley sin necesidad de ninguna aceptación o convenio se impone unilateralmente, es evidente de que se trate de un acto de administración pública. Después de haber aludido las doctrinas anteriores, diremos que tienen sus ventajas y sus contras.

Donde hay mayor claridad y menos dificultad para precisar la naturaleza de las funciones administrativas se encuentran en los actos administrativos de naturaleza mixta (15), "es decir, que simultáneamente tienen para unos aspectos, carácter público y para otros el privado"; tales como los organismos descentralizados concesiones, etc. (Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales, la Cía de Luz y Fuerza del Centro Motriz, S.A.) éstas fueron empresas privadas, que más tarde la ley las nacionalizó.

El Estado reproduce muchas formas de vida comer

(15) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Yomo I. --
Pág. 49

cial e industrial, creando instituciones análogas a las privadas, se empeña en aplicar su propia organización pública.

Por lo tanto hay principios que han brotado — del campo de la actividad privada y pasan más tarde al campo de la administración pública y viceversa. Estas empresas privadas mantienen su régimen administrativo privado, salvo la — intervención oficial en la integración de sus consejos.

La intervención de la Secretaría de Hacienda— y Crédito Público, la Secretaría de Industria y Comercio, la— Secretaría del Patrimonio Nacional, etc., que controlan y vi— gilan las acciones de los organismos descentralizados y empre— sas de participación estatal ya haciendo consideraciones fina— les, diremos que estos organismos descentralizados apesgándo— nos a las doctrinas anteriores pertenecen a la administración pública, ya que se mira a la fuente inmediata, es decir, de— riva de la ley, y del fin buscado en atención a las activida— des y fines que tienen a su cargo.

Concluyendo, diremos que la diferencia entre— la administración pública de la privada será pues, en que la— institución privada persigue un lucro y la satisfacción de — un interés particular, en tanto que la administración pública se justifica por los intereses generales y desinteresados.

La administración privada es cada día menos —
privada, si se piensa la economía del país forma un todo de —
vinculación necesaria entre el Estado y los particulares.

IV.- LA ADMINISTRACION DE PERSONAS Y COSAS.

Para una división sobre la administración (16) "la principal sería la de personas y cosas", ya que las primeras, son las que lo realizan y las cosas son los medios de que se valen. Así entre las personas podemos hablar de una empresa de directores, administradores, técnicos, supervisores, los empleados calificados, semicalificados, no calificados, etc.

Entre las cosas podemos mencionar un gran gama, pero sólo haremos alusión a las máquinas, los materiales, los procedimientos, el dinero; así nos damos cuenta de la importancia que tienen las personas y cosas en la administración, son aspectos indispensables y no se puede prescindir de ellos, así que su influencia es sumamente muy importante.

Las personas son elementos dinámicos, activos en constante movimiento, se autodirigen, dirigen a las demás personas y sobre todo, a las cosas al grado de que la administración de cosas no pueden darse sino a través de las personas, por lo mismo no pueden considerarse a las personas como medios; su acción lo son para ciertos fines, pero las personas como tales, no pueden ser tratadas ni consideradas

(16) Reyes Ponce, Agustín, Obra citada. Págs. 36 y 37.

como medios, ya que si esto sucede trae consigo ineficiencia-administrativa.

Las cosas son elementos pasivos, estáticos, etc. carecen de inteligencia y libertad, son por ello medios.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EN LAS PERSONAS Y COSAS.

Hablaremos primero del principio que rigen a las cosas por ser el más conocido y más claro, posteriormente el principio que rigen a las personas.

PRINCIPIOS DE CAUSALIDAD.- (17), "las cosas — están sujetas a la ley de causalidad, este principio se da — en el orden natural, en los objetos y cosas. La relación de — causalidad en los términos de CAUSA Y EFECTO, la causa es pre via al efecto".

La causalidad consiste en expresar e interpretar los fenómenos naturales por cierto hechos precedidos que son los que determinan otros. La causalidad está determinada, es decir, si hay una causa forzosamente tiene que haber un — efecto y como las cosas están sujetas a dicha ley se debe al éxito de las funciones administrativas puede precisarse de —

(17) Terón Mata, Juan Manuel. Filosofía del Derecho. Págs. 35, 36 y 37.

antemano con certeza, y en un gran número de casos, aún me—
dirse.

PRINCIPIOS DE FINALIDAD. La relación de fina—
lidad descansa en los términos de medio y fin, si en el prin—
cipio de causalidad está determinado causa y efecto, en el —
principio de finalidad cabe estas preguntas ¿el medio condi—
ciona al fin? o ¿el fin condiciona al medio? la contestación—
será de que el fin condiciona al medio, sin embargo es para—
dójico que el medio sea previo al fin. ¿Cómo es posible que —
lo que existe primero o sea el medio, está condicionado o de—
terminado por el fin?

Es que la posición de los fines no es una po—
sición de sucesos reales: algo se propone como fin, en la me—
dida que no existe o no está realizado, es un objeto de futu—
ro no existe inclusive puede no llegar a existir y sin embar—
go aún cuando no llegue a realizarse el fin, no le quitará —
ésta su condición de fin, determinante de los medios.

Se ha definido a los fines como los objetos de
la voluntad; ya no se define como el objeto del consuetudinario,
sino de voluntad, finalidad de escoger, de elegir entre diver—
sos fines. Pero no se pueden realizar los fines si no se po—
nen los medios, es decir, en vía de ejemplo: si yo quiero acre—
ditar una materia y los medios son: ir a clases, cumplir con—
un determinado número de asistencia, presentar exámenes par—

ciales y al final del curso cumplir con los trabajos y tareas que deje el maestro, etc., sino cumpla o no llevo a cabo estos medios, no se cumple el fin propuesto; por eso se ha dicho que el fin o fines no son objetos de percepción sensible, sino de una tendencia esforzada o inclusive negativamente el futuro, ya que también la negación del esfuerzo y la negligencia, la pereza o el descanso son comprensibles dentro de la formación de las tendencias de la voluntad, como un grado inverso o negativo. En este sentido los problemas relacionados con las personas en razón; son seres inteligentes y libres, su comportamiento es difícilmente previsible y mensurable, y no pueden ser encuadradas en el principio de causa y efecto solo en forma relativa; en cambio predomina el principio de finalidad ya que por su inteligencia el hombre conoce a los fines y busca los mas adecuados de los medios, para obtener su logro, por lo tanto la administración de personas se mueve en el dominio de la ley de la finalidad.

De lo expuesto resulta que la eficiencia de las funciones administrativas, dependerá de la acción de las personas y solo secundariamente de las cosas, las primeras son agentes impulsores, y coordinadoras de dichas funciones y las segundas solo instrumentos, así que la administración de las cosas solo puede ser realizada por medio y a través de la administración de las personas,

V.- FUNCIONES DE LOS ADMINISTRADORES.

Las tareas básicas de la administración en una empresa son las siguientes:

Aunque en el estudio de las funciones de los administradores hay desacuerdo entre los tratadistas y administradores, al estudiar los elementos de la administración vimos que unos los dividen en tres elementos, otros en cuatro, otros más en 5, 6 y hasta 7 elementos. Por lo tanto haremos la combinación de todos éstos y sacaremos lo más común, y las diferencias que se destaquen que vienen siendo las funciones de los administradores:

- 1º.- División:
Planeación, organización y supervisión.
- 2º.- División:
Planeación, organización, ejecución y control.
- 3º.- División:
Planeación, organización, actividad y control.
- 4º.- División:
Planeación, organización motivación y control.

- 5º.- División:
Planeación, organización, selección de personal, mando y control.
- 6º.- División.
Planeación, organización, motivación, control y coordinación.
- 7º.- División.
Planeación, organización, staffing, dirección y control.
- 8º.- División.
Preveer, organizar, mandar, coordinar, y controlar.
- 9º.- División:
Planeamiento, organización, selección de personal, control, innovación y representación de personal.
- 10º.- División:
Previsión, planeación, organización, mandar, coordinar y controlar.

DE estas funciones de acuerdo y tomando como base las divisiones que se hicieron se observan tres funciones comunes que son:

ORGANIZACION, PLANEACION Y CONTROL, y las diferencias surgen respecto de las demás funciones, como se dijo con anterioridad los tratadistas las dividen de una u otra forma dándole su rasgo distintivo a determinada función ya sea que las consideren de mayor o menor importancia.

PLANEACION.- (18), "involucra selección de objetivos y de estrategias políticas, programas y procedimientos para alcanzarlos. Para beneficio de un organismo. Comprende la toma de decisiones porque supone elegir entre varias alternativas. Se requiere capacidad de visualizar el futuro de preveer con una finalidad precisa para formular un esquema integrado de acciones futuras".

ORGANIZACION.- Consiste en establecer una estructura calculada de funciones a través de la determinación y enumeración de las actividades requeridas para alcanzar las metas de una empresa, la agrupación de esas actividades, la asignación de tales grupos de actividades para llevarla a cabo y de relaciones verticales y horizontales de información en la estructura de la organización.

(18) R. Terry, George, Obra citada. Págs. 8 y 9.

CONTROL.- Es la medición y corrección de los subordinados para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, es decir, mide el desempeño de relación con las metas y los planes; se corrigen las desviaciones negativas. El control se realiza por intermedio de personas aunque la corrección se manifiesta en diversas formas, inclusive, la de modificación de los planes aún de los objetivos, la resignación de tareas o al ajuste de la autoridad.

STAFFING.- Consiste en dotar al organismo social de todos los medios para su más eficaz funcionamiento seleccionando, introduciéndolos, articulándolos y buscando su mejor desarrollo de los candidatos, Para las posiciones, compensaciones y entrenamiento para llevar a cabo sus tareas efectivamente.

EJECUCION.- Consiste como revisar los trabajos que se estén llevando a cabo y los ya realizados en una empresa como se habían planeado.

EJECUCION.- Consiste como dirigir, mandar o conducir un organismo social, hacer funcionar al personal de una empresa.

ACTIVACION O "PONER EN ACCION".- Comprende las actividades emprendidas por el administrador para iniciar y continuar las acciones indicadas por el planamiento y la organización con el fin de lograr los objetivos.

MOTIVACION.- Los términos activar y motivar se usan indistintamente, para algunos autores prefieren activar, otros motivar.

SELECCION DE PERSONAL.- Comprende en conseguir, encuadrar y mantener a sus miembros en los puestos que requieren el trabajo de organización.

MANDAR.- Es guiar a los subalternos de modo que resultan empleados competentes y trabajen eficazmente en pos de los objetivos expresos de la empresa.

PREVISION.- Consiste en escrutar el futuro y articular el programa de acción.

COORDINAR.- Es unir, armonizar todos los actos, y todos los esfuerzos.

DIRECCION.- Es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realicen del modo más eficaz los planes señalados.

INNOVACION.- Es desarrollar nuevas ideas, combinar los pensamientos novedosos con los ya conocidos, tomar las ideas de otros campos, adaptarlos o sencillamente, estimu

lar a los colaboradores para que desarrollen y apliquen concepciones nuevas en su trabajo.

LA REPRESENTACION.- Consiste en el desempeño como miembro autorizado de una empresa en las relaciones de éste con la administración pública, agrupaciones civiles, bancos, vendedores, clientes y otros sectores externos.

Existen otras funciones adicionales que van implícitas en las ya mencionadas.

VI.- ¿EL PORQUE EL TRABAJADOR DEBE PARTICIPAR EN LA ADMINISTRACION?

El trabajador como parte de la empresa debe participar como administrador y dueño de ésta, ya que hay determinadas fuentes históricas y varios principios fundamentales — que hacen que la clase trabajadora pueda participar no solo — como dueño absoluto de lo que el ha ido creando con esfuerzo físico y mental.

- a).— Desde el punto de vista del Derecho de Propiedad, en la Biblia (Gen.1,28) nos habla — (19). "Después de haber creado nuestros primeros padres Adán y Eva —dijo Dios— creced — y multiplicaos y llenad la tierra; sometedla y dominad sobre todo cuanto vive y se mueve sobre ella, toda la tierra con su abundancia de materias primas y sus variadas manifestaciones de vida vegetal y animal, la puso — Dios bajo el dominio o posesión del hombre — para su servicio y disfrute", se entiende, — no de unos hombres determinados, sino de toda la humanidad sin distinción, puesto que ha — nadie excluyo del uso de esos bienes para la conservación y perfeccionamiento de la propia vida. Sirviéndose de los bienes materiales, — pueden los hombres todos satisfacer sus ne—

(19) De Reina, Casiodoro. Antigua versión de la Biblia. Libro primero de Moisés (Génesis 1,28).

cesidades materiales y también en parte las espirituales.

El Papa Paulo VI (20), hablando del destino de los bienes materiales escribió: "la tierra está hecha para procurar a cada uno los medios de subsistencia y los instrumentos de su progreso todo hombre tiene derecho de encontrar en ella lo que necesita". El último concilio Ecuménico recordó también, que Dios ha destinado la tierra y todo lo que en ella se contiene para usos de todos los hombres y de todos los pueblos de modo que los bienes conocidos deben llegar a todos en forma justa según la regla de la justicia inseparable de la caridad.

A la luz de esta doctrina y considerando la realidad económica social surge esta pregunta, ¿han sido los bienes materiales entregados por Dios a la humanidad sobre tal, o bien su posesión puede y debe repartirse entre los individuos, las comunidades, familias, asociaciones, municipios y el Estado? o consta que Dios haya hecho un reparto en concreto ya que ha sido el hombre constituido en autoridad social, ha sido trazando las normas convenientes para esa distribución; pero debe repartirse el Derecho de Propiedad. No como la expusieron los jurisconsultos Romanos el Derecho de usar, de gozar y de abusar de una cosa, a voluntad, con exclusión de los demás, sino que el derecho de gozar y de disponer de

(20) El Papa Paulo VI. *Popularum Progressio* (folletos, mundo-cristiano) Págs. 11, 12, 13, 15 y 16.

las cosas como de un bien propio en orden al bien común. Para que todos como mínimo lleven una vida digna y se evite por tanto, que unos pocos naden en tal abundancia que dejen a algunos o a muchos de los demás en la miseria material.

Del derecho de propiedad debe salir la riqueza para todos como escribe Santo Tomás de Aquino, en cuanto al uso y disfrute, el hombre no debe poseer los bienes externos como si fueran propios, sino como si fueran de todos.

En este sentido los padres y doctores de la iglesia, dicen que los hombres están obligados a ayudar a los pobres que existen y quienes se encuentran en extrema necesidad, tienen derecho a tomar de los bienes ajenos lo necesario para liberarse de ella.

Siguiendo sobre el derecho de propiedad, diremos que el principio fundamental del derecho de propiedad es el - trabajo (21), y esto se explica de la forma siguiente:

"Vamos a suponer que no haya todavía propiedad alguna, así el título más justo para su adquisición es el trabajo empleado en la producción y formación de un objeto. Imaginemos una selva virgen que no es propiedad de nadie; pero - si alguien llega hasta ahí, derriba un árbol, lo ahueca y hace de él una canoa para navegar. Cabe el título más justo - que el que trabaja es el propietario, este derecho se funda -

(21) LOPEZ LARA, ABRAHAM. Revista Lux. Organó de Información del Sindicato Mexicano de Electricistas. No. 5 Páginas. 26

en la misma naturaleza de las cosas; el árbol antes de ser - trabajado no pertenecía a nadie, pero ya convertido en canoa y el valor que tiene para las necesidades de la navegación es efecto del trabajo. Esta forma es la expresión del trabajo - representa las fatigas, las privaciones, el sudor del que la - ha construido y así la propiedad en este caso, es una especie de continuación de la propiedad de las facultades empleadas - en la construcción".

El autor de la naturaleza ha querido sujetarnos - al trabajo; pero este trabajo debe sernos útil, de lo contra- rio no tendría objeto. La estabilidad no se realizaría si - el fruto del trabajo no fuere de pertenencia del trabajador; - siendo todo de todos, igual derecho tendría el laborioso que - el indolente; las fatigas no hallarían recompensa y aún falta - ría el estímulo para trabajar. Luego el trabajo es un títu - lo natural para la propiedad del fruto mismo.

La ocupación o aprehensión que suele contarse en - tre los títulos de adquisición de propiedad se reduce a la - del trabajo.

Pués toda ocupación supone una acción en quien se apodera de la cosa y se entiende según las huellas que deja - en lo ocupado el trabajo del ocupante.

Pués no tendría sentido que en una tierra que no - fuera propiedad de nadie, que alguien se presentara y dijera -

¡es mía! o que la recorriera en todas direcciones no sería - justo su dominio ni tendría derecho a excluir a los otros, - sino cuando la hubiese mejorado por ejemplo: labrándola, así el lema del zapatismo se yergue como verdad incuestionable: - "LA TIERRA ES DE QUIEN LA TRABAJA". Tras plantando esto a la empresa y obrero, el regateo que existe entre el trabajador y el patrón sobre el salario que es obtenido por el primero por su trabajo, y si es el que ha forjado y dejado sus huellas en tal empresa es el verdadero dueño ya que el salario no es suficiente, porque el hombre trabaja para vivir él y los que de él dependen, sencillamente se le está robando de algo que es de su sagrada propiedad.

Desde el punto de vista histórico es la etapa don de el trabajador juega un papel muy importante por lo que le toca dirigir toda autoridad económica, política con un contenido social, haciendo el uso del lenguaje de Marx (22), "dire que la historia del hombre ha sido la evolución de una lucha de clases, es una ley natural. Así en la época Greco-Romana, se configuraban las clases sociales de amos y esclavos.

En la Edad Media, existe la explotación entre señores y siervos; dentro de esta formación luchan y se enfrentan internamente y surgen los principes y reyes; una vez restaurados los principados dentro de los reinos se fortalecen las unidades económicas de producción llamadas burgos, se oponen a los reyes y esto principia con la revolución francesa".

(22) Terán Mata, Juan Manuel. Filosofía del Derecho. Págs. 319. 321 y 322.

Así la lucha final del Estado Burgués liberal de-
ja en libertad el capital producto de él, pero a la vez lleva
un factor de oposición que es la clase de los trabajadores pa-
ra llegar a la organización comunista socialista, así el dog-
matismo del materialismo histórico, dice que el proletariado-
al poder.

Luego entonces la historia de la humanidad ha si-
do una constante lucha de clase, empezando con amos y esclavos,
señores y siervos, reyes burgueses y el punto final de esta
cadena remata con las clases trabajadoras. Por eso se dice
que ésta coinciden con el curso objetivo de la historia,
y se afirma que es la clase más revolucionaria de la sociedad,
en su tiempo también la burguesía fue la clase más revolu-
cionaria de la sociedad, cuando luchaban por derribar al viejo
régimen feudalista, pero el desarrollo de las fuerzas produc-
tivas y las contradicciones internas del régimen capitalista-
convirtieron al burgués en clase, que ha cumplido su misión
histórica y se ha convertido en clase caduca. Por lo que le
sigue y le toca suplantarse a dicha clase, es la clase trabaja-
dora y esto se confirma con la Ley de negación de la negación.

Desde el punto de vista de la explotación (23), -
"todas las riquezas del mundo son el fruto de la labor de los
trabajadores, pero en el mundo del capital, es una pequeña mi-
noría de capitalistas y monopolistas la que se apropia de lo-
que produce el trabajo de millones de hombres y mujeres, mien-
dora y esto se confirma con la Ley de negación de la negación.

(23) ORTIZ PEREZ, MANELIQ, Revista Lux. "Organo de Información
del Sindicato Mexicano de Electricistas. Número 223. Págs.
41 y 42.

tras que el hambre, la miseria, la indigencia, el analfabetismo y la discriminación racial siguen haciendo estragos en — gran parte de la humanidad". Vemos pues que la explotación de los obreros se sigue perfeccionando para conservar y mantener la clase dominante no importando si se arremeten con — tra la libertad democrática y sus derechos sindicales.

Sometidos a ritmos inhumanos de trabajo y extraordinarios desgastes de energía, la clase trabajadora, entregada al trabajo cantidades cada vez mayores de su fuerza y mientras este esfuerzo supletorio crea necesidades de la vida moderna, la clase obrera tiene cada vez menos posibilidades de compensar esa fuerza.

Esta evolución, la introducción de técnicas nuevas y de recientes formas de organización del trabajo se expresa por una creciente concentración de capital y por la acumulación de enormes beneficios en manos de los monopolios, — lleva consigo un ascenso de accidentes de trabajo, la multiplicación de enfermedades profesionales y especialmente de la nerviosa, el agotamiento y un envejecimiento prematuro que — acarrea la imposibilidad de seguir trabajando o volver a encontrar empleo, reducción de los salarios; desempleo crónico en masa para los trabajadores y transforma a los asalariados mantenidos en sus empleos en accesorios de la máquina y de la producción.

Pero esto no es nuevo ya que en toda la historia nos muestra que el trabajador ha sufrido el escarnio y explo-

tación de la clase capitalista, y si todo lo que se ha robado, esto a base de trabajo sumándolo veremos que los legítimos dueños son los trabajadores y esto se comprueba con la teoría de la plusvalía de Marx (24).

"Imaginemos una tabla del 1 al 10 puntos, cuando el trabajador realiza su trabajo por 10 puntos, el empresario paga solo el valor de 8 puntos y la diferencia de 2 es para el patrón."

De acuerdo con el trabajo realizado, pero no pagado, es trabajo no retribuido, con lo que se antepone a lo que se dice que ha trabajado igual, salario igual.

Sumando todos los puntos durante toda la explotación de los antepasados de la clase trabajadora diremos que ni aún cediendo el patrón o dueño, la propiedad de la empresa, podría pagarle todo lo que se le a hecho; que cierto y terrible es la frase del escritor León Bloy (25), que exclamaba "la riqueza de los opulentos es la sangre de los pobres".

Desde el punto de vista de la importancia de los factores de la producción.

(24) Citado por TERAN MATA, JUAN MANUEL. Obra citada Págs. 313, 314.

(25) Citado por LOPEZ LARA, ABRAHAM. Obra citada Pág. 27

Algunos autores señalan como factores de la producción a la tierra, el capital y el trabajo. Otros solo toman en cuenta el capital y el trabajo y por último hay otros que solo consideran como factor de producción el trabajo. Pero entrar en polémica sobre cuantos son los factores de la producción carece de importancia por lo que nos toca decir, cual es el factor más importante de la producción, ya estas preguntas las hicieron y contestaron las corrientes mercantilistas, fisiócrata y Marxista.

Así la corriente Fisiocrática: Dicen que la renta de la tierra era factor más importante de la producción y los otros dos, es decir, el capital y el trabajo son supletorios que eran factores de valor estacionario, y que el valor de incremento es la tierra.

Corriente Mercantilista.- En la tierra si no se invierte capital no produce, los demás factores sólo son colaboradores ya que la tierra y el trabajo sin capital no varían.

Corriente Marxista.- Tomó como factor más importante el trabajo, todo trabajo trae más productividad y decía que los mercantilistas y los fisiócratas estaban equivocados ya que la tierra no trabajada es improductiva, y el capital - la acumulación del dinero es improductivo.

Por lo tanto la tesis del materialismo histórico - en favor del trabajo y podemos concluir que si el trabajador tiene en sus manos el medio de producción más importante es -

el que debe administrar su propia fuerza de trabajo y de esto se deduce que solo hay un factor de la producción que es el trabajo, porque el trabajo acumulado crea el capital.

Desde el punto de vista de la Ley de la Negación de la Negación.

El cambio cualitativo, lleva implícita la negación de la vieja cualidad. La negación brota del desarrollo mismo al desdoblarse lo uno y aparece sus elementos, tendencias o fuerzas que excluye mutuamente en el seno de los objetos y fenómenos.

El proletariado y su lucha son la negación de la burguesía y el régimen capitalista de producción, esto es inherente a la propia esencia de dicho régimen.

El conocimiento avanza a través de la negación de las hipótesis que no se han confirmado por medio de la práctica. Lo mismo ocurre con las teorías y fórmulas que entran en contradicción con la actividad en constante desarrollo que descubre nuevas leyes.

Siendo condición del desarrollo, la negación expresa la continuidad de éste, su sucesión al nexo que liga sus diferentes fases y elementos, el vínculo que une lo negado y el que lo niega.

La conciencia contiene en forma ya elaborada el fruto de todo el desarrollo anterior de la vida psíquica animal.

La negación supera a lo viejo conservado de todo lo que encierra de positivo, lo cual determina el carácter progresivo del desarrollo. Esta afirmación está respaldada, por los propios hechos que se registran en la historia del desarrollo social.

Lo que se presenta como negación, cambia a su vez y se transforma en una nueva cualidad, lo que significa que la negación es de nuevo negada. La planta niega a la semilla; pero a su vez, la planta es negada por la nueva semilla que de ella proviene.

El régimen capitalista negó al régimen feudal; pero a su vez, el régimen capitalista es negado por el socialismo.

La negación de la negación expresa que el desarrollo ha alcanzado una fase muy alta, en la que se sistematiza y se asimila todo lo positivo de la fase anterior, la ley de la negación de la negación esclarece la tendencia fundamental del desarrollo de su carácter progresivo.

El fundamento del derecho de propiedad y como esbaluarte del individualismo; el individuo ya no es el propietario para si mismo, sino para la sociedad.

VII.- EL TRABAJADOR COMO PARTE DE LA EMPRESA. (Cogestión).

Con antelación hablamos del por qué el trabajador debe participar en la administración de la empresa ya sea como dueño o coparticipa, ahora veremos el porque forma parte de la empresa el trabajador y no parece que lo fuera por las condiciones vergonzantes en que se encuentran.

En primer lugar.- Puede ser el camino por el cual el trabajador se adueña de la empresas, ya que si primero se inició como elemento pasivo y pasando por el camino medio que es la coparticipación entre lo pasivo y lo activo por llegar finalmente en ser en verdad el elemento activo de la empresa.

Se dijo camino medio, en la coparticipación, ya que en nuestro medio el trabajador aún no es el condueño con el patrón.

Haciendo un análisis porque el trabajador es parte de la empresa tenemos que partir de los elementos de la empresa y como con anterioridad los estudiamos y vimos que se componía; de bienes materiales y el factor humano y siendo el más importante éste último que se divide a su vez, en empresarios y trabajadores ¿aquí es donde se pregunta uno, porque las masas mayoritarias no es la que manda? si reza el adagio que las mayorías, mandan, pues aquí se contradice y el que todo lo puede es uno o pocos.

A pesar de que los trabajadores representan el mayor número del factor humano y desarrollan a cabo dos funciones importantes.

Una es la producción para determinado objetivo de la empresa y otro, es la misma producción que desarrollan los trabajadores para la subsistencia del trabajador y todos los que dependen de él, se encuentran formando parte de la empresa, pero como masa amorfa, como sujeto pasivo, sin que el patrón, que representa las minorías no lo toma en cuenta como un factor productivo, como un factor dinámico o como el pivote de la empresa que si lo es, sino como un simple asalariado, dependiendo constantemente del progreso o fracaso de la empresa.

Por el contrario el empresario solo busca su ganancia por que la subsistencia la tiene asegurada ya para el resto de su vida, así a pesar de que el trabajador forma parte de la empresa y es importante no va en consonancia con los fines del empresario ni su statu quo y esto explica de la siguiente manera:

La principal fuerza productiva es el hombre (26), "que se sirve de los instrumentos y de los medios de producción, para los fines de la producción de bienes materiales indispensables para el mantenimiento de la vida de la empresa, el hombre y los medios de producción creados por él, constituyen las fuerzas productivas. Por otra parte tenemos a la relación de producción que son aquellas que contraen los hom -

(26) GUTIERREZ G., VICTOR M. Revista Lux. Organó Informativo del Sindicato Mexicano de Electricistas No. 208 Págs. - 26, 27.

bres (empresarios y trabajadores). En el proceso de producción de bienes materiales".

Las fuerzas productivas y las relaciones de producción constituyen el modo de producción.

El nivel de desarrollo del modo de producción determina el tipo de estructura social de una sociedad.

El factor más importante del modo de producción son las fuerzas productivas (el hombre y los instrumentos de trabajo); debido a que el proceso de producción, en que interviene el hombre y los instrumentos, se opera día con día, está en constante desarrollo.

El desarrollo de las fuerzas productiva es la causa que determina el cambio en las relaciones de producción.

El contenido, la esencia del proceso de producción es el desarrollo de las fuerzas productivas, las relaciones de producción son la forma social en que este proceso se realiza.

La historia pone de manifiesto el incesante desarrollo de los instrumentos de producción; desde el palo y la piedra hasta las grandes maquinarias y sistemas de máquinas; desde el arado de madera hasta el potente tractor; desde la

pala primitiva hasta la enorme pala mecánica. Los cambios - registrados en los instrumentos de producción han tenido una influencia enorme en las relaciones de producción, haciendo - cambiar el carácter de éstas. Con estos cambios también la vida social ha cambiado.

Los cambios operados en los medios de producción han determinado cambios en la vida social y han tenido gran - importancia en la vida, en la sociedad humana.

Los cambios operados en los medios de producción - han determinado el aumento de la productividad del trabajo so cial, la producción ha crecido muchísimo, pero no ha ocurrido lo mismo con las relaciones de producción entre los hombres.

Las relaciones de producción no han cambiado en - consonancia con los cambios registrados en las fuerzas produc - tivas y a ello se debe que las relaciones de producción en - tren en conflicto con el grado de desarrollo de las fuerzas - productivas.

Esta desigualdad no puede ser eterna, puesto que - va en contra del desarrollo de la sociedad y esto lo muestra - la conflictiva económica, que vive el mundo actual. Donde - se desquebrajan sistemas capitalistas, Estados, empresas, etc. y los suplantamos otros, más acordes poniendo a tono el desa - rrollo, de las fuerzas productivas y el de las relaciones de - producción.

El trabajador como parte de empresa se explica - que siendo el factor más importante de la empresa vive como - sujeto pasivo.

Ahora hablaremos (27), sobre como este factor, es decir el trabajador participa en forma activa como parte de - la empresa "en Alemania se le llama co-gestión porque ya el - trabajador conjuntamente con el patrón deciden y administran - la vida de la empresa".

(27) MARAVALL, JOSE MARIA. Trabajo y Conflicto Social.
Págas. 102, 103.

CAPITULO CUARTO

L A G E S T I O N D E L T R A B A J A D O R

- I.- Política de participación.
- II.- Participación del trabajador en el poder del empresario.
- III.- Coparticipación en el empresa.
- IV.- En Francia.
- V.- En Alemania.
- VI.- En México.

CAPITULO CUARTO

LA GESTION DEL TRABAJADOR

I.- Política de participación. La voz participación se usa en múltiples fórmulas y de abigarrada variedad — por lo tanto, si se habla de participación del personal. En términos generales es aludir el problema en abstracto sin concretizar la efectividad con que tiene lugar dicha participación.

Participar en la administración— afirma Kroton chin (1), "es que el dueño de la empresa, cede una cierta parte de su hasta ahora exclusivo derecho de administración".

El derecho del personal de participación en la administración de la empresa es reconocido universalmente, pero se ha dicho que ha tenido en su presentación distintas manifestaciones.

Las tendencias al respecto son las más diversas, varían a tal punto no sólo de un país a otro, sino también de una industria a otra, dentro del mismo país y las mayores diferencias existen entre los países de economía principalmente libre o las de economía nacionalizada y planificada, en las primeras pues los intereses son en beneficio de la empresa y en las segundas se guían por intereses de organismos colectivos (estado).

(1) Citado por ALMANSA PASTOR, la participación del trabajador en la Administración de la empresa. Pág. 81

En todo el mundo se ha venido dando movimientos - de descontento por lo mal distribuido que se encuentran los bienes satisfactorios entre la clase necesitada, esta masa de hombres, clama por la reivindicación de sus derechos y ha tratado de arrancarle a las clases dominantes, por medio de un espíritu de lucha y una política de participación en todos los niveles y en sus respectivas formas. Incluso en algunos países se han rebasado los límites hasta llegar a desplazarlos en la administración y en la propiedad de las empresas, - gobiernos e instituciones, etc.

La arquitectura política y socio-económica tradicional, se encuentra a una presión aguda derivada de esos fenómenos. Por doquier se ha levantado una bandera contra la sociedad explotadora usando diferentes medios para llegar a - relativas o absolutas transformaciones para que se de un reparto equitativo de los bienes de la producción.

Hay un interés muy intenso en todos los ámbitos;- los gobiernos, los directores de empresas y las organizaciones obreras en todas partes están preocupados por hallar formas de alcanzar una mejoría en el esfuerzo, en la ejecución - se está explorando nuevos caminos para la formación y superación de la clase obrera. Buscan nuevos procedimientos para resolver las reclamaciones.

Como ya se dijo antes, el obrero es el que ha sido o ha ido a la vanguardia en las conquistas de derechos de la clase desposeída, ha creado o forzado para que se creara -

figuras de control obrero. Así la participación de los trabajadores en la administración de las empresas, puede establecerse según su fuente, con carácter discrecional del empresario a través de fuentes contra-actuales, ya delimitada su fuente, entremos al estudio de dichas figuras de control obrero.

1.- El derecho de participación en los beneficios de la empresa.

Aquí el trabajador se le otorga el derecho de participar en las utilidades de la empresa privada, es una parte de la plusvalía que produce (es solamente una modalidad de integración del salario en el factor "trabajo").

Los primeros antecedentes los encontramos con JEAN LECLAIRE (2), que: "en 1842 empezó a dar a los operarios de su taller de pinturas en YONNE FRANCIA, una parte de la utilidad obtenida".

A partir de su nacimiento en la forma indicada, la vida de esta figura ha pasado por los más grandes altibajos, tan pronto ha sido considerada como la clave definitiva de la solución del problema obrero patronal y elogiado al extremo como también ha sufrido serios revoces.

(2) Citado por Landerrenche Obregón, Juan. Participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa Pág. 8

Aún en épocas de mayor auge la participación, nunca ha llegado a alcanzar una difusión comparable, ni de lejos al crecimiento de la empresa en todos los órdenes de la vida económica moderna.

Estudiaremos algunos conceptos de participación de utilidades y principiaremos por establecer que en la participación en las utilidades, es una forma complementaria de remunerar a los trabajadores, su fin inmediato y principal, es triba en lograr que esa remuneración sea equitativa, adecuada y útil.

Es complementaria porque debe ser general, es decir, beneficiar a todos los trabajadores.

Por otra parte y como su nombre lo indica, la participación de las utilidades, debe recaer precisa y exclusivamente, sobre la utilidad de la empresa, o sea, que la remuneración que por este título se dé a los trabajadores, no debe repercutir sobre los precios pues de lo contrario, dejaría de ser participación de utilidades.

También debe realizarse la retención de que las empresas ya han dado y estén dando participación de utilidades a sus trabajadores por el hecho de que los últimos años hayan acumulado los salarios y las prestaciones sociales.

De lo dicho, concluiremos que sólo es participación

Aún en épocas de mayor auge la participación, nunca ha llegado ha alcanzar una difusión comparable, ni de lejos al crecimiento de la empresa en todos los órdenes de la vida económica moderna.

Estudiaremos algunos conceptos de participación de utilidades y principiaremos por establecer que en la participación en las utilidades, es una forma complementaria de remunerar a los trabajadores, su fin inmediato y principal, es triba en lograr que esa remuneración sea equitativa, adecuada y útil.

Es complementaria porque debe ser general, es decir, beneficiar a todos los trabajadores.

Por otra parte y como su nombre lo indica, la participación de las utilidades, debe recaer precisa y exclusivamente, sobre la utilidad de la empresa, o sea, que la remuneración que por este título se dé a los trabajadores, no deba repercutir sobre los precios pues de lo contrario, dejaría de ser participación de utilidades.

También debe realizarse la retención de que las empresas ya han dado y estén dando participación de utilidades a sus trabajadores por el hecho de que los últimos años hayan acumulado los salarios y las prestaciones sociales.

De lo dicho, concluiremos que sólo es participa -

ción autentica, lo que se da de la utilidad realizada en proporción directa y comprobada en el salario que sea determinado. Y que dé en proporción directa al monto de la utilidad.

Cabanellas.- (3), la define en los siguientes términos: "por participación en los beneficios, debe entenderse tanto la convención libremente consentida, como la imposición legislativa por lo cual se abone al trabajador además de su salario, una suma deducida y proporcional de las ganancias de la empresa y cuya cuantía depende del total provecho obtenido en la producción por cada entidad".

Durand.- (4), "asocia al asalariado a la propiedad de la empresa independientemente de la calidad y cantidad del trabajo realizado y no participa en las pérdidas (socios para la prosperidad)".

Pérez Botija.- (5), "no se calcula según los resultados técnicos directos e inmediatos del trabajo individualmente realizado, ni tiene relación alguna específica, — con la calidad y cantidad del esfuerzo sino que toma como base los resultados económicos generales y positivos conseguidos por una empresa mediante el concurso de sus distintas — fuerzas productivas, se trata pues de utilidades reales y netas deducido al pasivo y el capital".

(3) Citado por LANDERRENCHÉ OBREGÓN, JUAN. Obra citada pág. 24.

(4) IDEM.

(5) IDEM.

Charles Robert.- (6) "es una libre convención, expresa o tacita, según los casos por el que el dá al obrero, - además del salario normal, una parte de los beneficios sin - participación en las pérdidas".

Buhmert.- (7), "la participación en los benefi - cios es un método de remuneración que completa el salario fi - jo convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual, en relación con el producto neto de la empresa".

En nuestro medio el principio fundamental de a - cuerdo en la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (8), los trabajado - res tienen derecho de participar en las utilidades de la em - presa, como remuneración a la fuerza de trabajo que contribu - ye a generarla.

Si la participación de utilidades ha tenido sus - reveces y sus progresos no se deba a defectos o ineficiencia - de la figura, sino a fallas técnicas en su planteamiento o a - la persecución de propósitos espurios, y si siempre ha tenido defensores a lo largo demás de un siglo, hace pensar que algo tiene de valor y provecho desde el punto de vista teórico y - práctico.

(6) Citado por LANDERRENCHÉ OBREGÓN, JUAN. Obra citada Pág.24

(7) IDEM.

(8) Editorial Porrúa, S. A. Constitución Política de los Esta - dos Unidos Mexicanos. Páginas. 91 y 92.

En resumen: La participación de utilidades— no es una panacea, ni carece de dificultades en su funcionamiento, pero bien entendido y debidamente practicado, — es un instrumento para beneficio del trabajador y para — mejorar las relaciones, obrero—patronales en interés de la empresa y de la paz social.

2.— El derecho de control obrero o (cooperación). Con esta modalidad se designa el derecho de los — trabajadores a fiscalizar la dirección de la empresa privada y el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato Colectivo.

El control obrero es un simple derecho de — opinión respecto al gobierno que ejerce el empleador. Los puestos directivos del establecimiento, los cuales bajo — este regimen permanecen exclusivamente en manos del patrón.

Sin embargo éste ya no dispone de un poder — de dirección absoluto pues su ejercicio supone el condicionamiento que representa el derecho de control, es decir: el derecho de queja, opinión y fiscalización de los obreros.

Hernández Márquez, (9), "dice que el control — obrero responde a un proceso socializador en que la intervención

(9) Citados por ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. La Participación del Trabajador en la Admón. de la Empresa. Pág.82

del personal, adopta el sentido de una conquista social en ba se de los postulados Marxistas de posición y lucha"

Pérez Leñero.- (10), "el control ofrece al personal una intervención limitada a la esfera social de la administración de la empresa, que a su vez limita a un derecho de información, de vigilancia y de opinión".

Shuman.- (11), "el control obrero equivale a cooperación en término castellano, el Witwirkung Alemana, que co rresponde a la aceptación menos limitada, que la de control- término afrancesado, supone que los trabajadores puede influir en la administración de la empresa, pero en todo caso la de cisión final y responsabilidad pertenece a la autoridad de la empresa y no al personal".

r a).- Derecho de Información, donde los trabajadores conocen las decisiones del empresario, - en esta débil participación, consiste en - obligar al empresario a motivar su actuación para informar al personal acerca de sus deci siones, a su vez este derecho admite diver - sas variantes tomando en cuenta la iniciativa de donde provenga.

(10) Citados por Almensa Pastor, José Manuel. Participación del Trabajador en la Administración de las Empresas. Pág. 83

(11) IDEM.

PRIMERO.- La iniciativa corresponde a los trabajadores, donde exigen al empresario que decidí.

SEGUNDO.- La iniciativa corresponde a los trabajadores, donde exigen al empresario de que se les informe de sus decisiones. -

TERCERO.- La iniciativa corresponde a los trabajadores, que investigan por cuenta propia.

b).- Derecho de protesta, es cuando los trabajadores, desaprueban una decisión del empresario.

c).- Derecho de sugerencia, los trabajadores hacen propuestas, manifiestan sus deseos, más el empresario es libre de tomarlos en cuenta o no.

d).- Derecho de ser consultados, el empresario debe consultar a los trabajadores antes de adoptar una decisión. Este derecho es el más elevado entre los grados de cooperación, control o Mitwirkung.

3).- El derecho de cogestión o gestión conjunta.- Este derecho, consiste en otorgarle al factor-trabajo la posibilidad de intervenir en la dirección de las empresas en paridad de condiciones con la representación capitalista, el poder direccional dentro de la empresa es ejercida conjunta — mente por el patrón y los delegados obreros; hay una asociación de trabajo y capital, el organismo obrero ya actúa con — un poder de decisión con voz y voto en los organismos deliberantes, vale decir que aquí hay un cogobierno.

La cogestión implica que el trabajador y el patrón, conjuntamente administren la empresa, es uno de los medios de realizar la copropiedad entre trabajadores y patrones pero la cogestión no se ha dado desde su aparición como la hemos descrito, ha tenido y tiene sus modalidades o grados y estos se han dado en consecuencia del equitamiento de la participación del personal, dentro de la empresa, es decir, se — indica en realidad la extensión e intensidad con que el trabajador participa en la administración y dirección de las empresas de manera que de la forma de participación adoptada dependerá en gran medida con que ésta se produzca.

Sobre la cogestión en primer lugar diremos que es uno de los fenómenos más significativos e interesantes en las actuales relaciones industriales, sobre ellas existe una abundante bibliografía.

Así para Hernández Márquez (12), la define como —

(12) Citados por Almansa Pastor, José Manuel. Participación — del trabajador en la Admón. de la Empresa, Pág. 82 y 83.

"la superación de las luchas de clases y se asienta sobre una idea comunitaria de la empresa y sobre el servicio de los factores de la producción al interés nacional".

Pérez Leñero.- (13), "la cogestión posibilita la intervención en todas las esferas, tanto social, técnico y económico; y ello con poder de decisión o de deliberación, según se trata de organismos directivos o deliberantes".

Shuchman.- (14), "gestión conjunta que equivale al término Alemán *Wibestimmung*, traduciéndolo al castellano, adopta el galicismo cogestión y menos frecuente el anglicano-codeterminación; "supone que los trabajadores participan en la administración de la empresa conjuntamente con el empresario ya sea en la ejecución de éstas y consecuentemente participen en las responsabilidades, que de ellas se derivan en la misma medida que aquel".

Según Schuman. Puede administrarse varios tipos de cogestión:

- a).- Derecho de veto es el medio por el cual, el personal puede oponerse a invalidar. Las decisiones tomadas por el empresario y antes

(13) Citados por Almense Pastor, José Manuel. Participación del Trabajador en la Administración de las Empresas. Pág. 83

(14) IDEM.

de ser ejecutadas, cabe decir que éste derecho es una fórmula intermedia, entre la cooperación y la codeterminación; acercándose a la primera figura, ya que las decisiones corresponden al empresario, pero su rasgo distintivo es de que el veto del personal vincula y obliga al empresario, que no puede ejecutar sus decisiones en oposición al veto del personal en este derecho caben otras variantes.

El veto temporal, que por lo común desemboca en decisiones colectivas y en intentos de solución mediante arbitraje del personal.

- b).- Derecho de codecisión.- Es el último grado de cogestión o codeterminación y el más importante para el personal; la codecisión supone que necesariamente, el personal ha de tomar parte en la adopción de decisiones por lo cual, es condición normal, que se le conceda entrada en organismos deliberantes, donde pueda disentir y expresar su voluntad a través de la emisión del veto, ahora bien, la condición tendrá distinto significado según la influencia que desarrolla el personal, en la toma de decisiones; así la codecisión puede ser proporcional o minoritaria y paritaria o igualitaria; esto lo explicaremos más adelante.

Otras de las clasificaciones de la cogestión, según el nivel que se encuentre el personal en la participación en la administración de la empresa, es la siguiente:

- a).- Cogestión limitada, se lleva a cabo por medio de jurados, comites, comisiones, etc., - formados por el personal de una empresa sin o con intervención del sindicato, participan en determinadas decisiones con facultades — consultativas y asesoras.

- b).- Cogestión compleja, aplicada solamente a un grupo de empresas, con grados distintos de - intervención de los organismos representativos del personal.
Pero limitados en aspectos laborales, gremiales educativos, etc.

- c).- Cogestión integral, de participación proporcional o igualitaria en la dirección, en un régimen de economía privada y de mercado.

En la cogestión integral, vemos que también, puede no haber una cogestión absoluta; tomando en cuenta la relación numérica en que se encuentran los representantes del personal y del capital, ya que ésta, puede ser, proporcional o - paritaria, es proporcional cuando los representantes del per-

sonal se encuentran en una proporción minoritaria con relación a los del capital, a simple vista se ve que se tiene a su máximo grado en la participación del personal en la empresa a un derecho de codecisión, es decir, se tiene derecho a participar en las decisiones adoptadas en el desempeño de la administración y en consecuencia poseer un verdadero derecho de codecisión, sin embargo no es suficiente, equiparar a tal derecho como de codecisión por que se nota el significado y alcance, según sea paritario o proporcional.

Es paritario, cuando ambas representaciones se den en igualdad numérica.

También hay que tomar en cuenta en que áreas se va a dar la participación, si es en el ámbito social y técnico o va más allá de éstas y se extiende el área económica, porque en la práctica sólo el empresario ha cedido en las dos primeras, y podríamos decir, en abundancia, pero en el área económica es donde se han puesto obstáculos.

4.- EL DERECHO DE AUTOGESTION.

Para llegar a este derecho, se puede pasar o por las fórmulas de control obrero que hemos enumerado con anterioridad, es decir participación en las utilidades, cooperación y sus variantes, congestión o gestión, conjunta o code-terminación y sus modalidades hasta llegar a la institución de la empresa social autogestionaria. Y podemos definir a-

la autogestión como el derecho que tienen los trabajadores de un establecimiento estatal, asumir como productores la responsabilidad de gobernar a la empresa.

II.- PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN EL PODER DEL EMPRESARIO.

La participación del personal en el poder del empresario se dá en dos aspectos: en el material y en el formal.

Por un lado tenemos los poderes que detenta el empresario y por el otro, la posible adaptación a las diversas formas jurídicas de empresario.

ASPECTO MATERIAL.

Aquí destacaremos la esfera del empresario en las que es posible que participe el empleado y las fórmulas que en escalonada graduación que hacen efectiva esa participación

Para los autores HUECK, SHUEHMAN (15), dicen "la esfera en que puede manifestarse la participación del personal, son aquellas en las que se desenvuelve la actividad humana en lo social, personal y económica".

a).- Social, pertenece aquí la materia relativa a ordenación del trabajo, duración del mismo, fiestas y vacaciones.

(15) Citados por ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. Obra citada pág. 79.

b).- Personal, se incluye todas las cuestiones referentes a la contratación, despidos, traslados, etc., de trabajadores ocupados en la empresa.

c).- Económica que acoge las decisiones adoptadas por el empresario relativas al proceso productivo.

DIETZ.- (16), aumenta otra área, "la técnica, a la que pertenece las cuestiones del perfeccionamiento del trabajo por medio de la racionalización, producción, etc.

Para simplificar, vamos a reducir las esferas de posible participación del empleado en la administración de las empresas a las actividades sociales y económicas.

En la esfera social podemos incluir a las personales, ya que tratan las relaciones del personal con la empresa, y en concreto las funciones sociales que PEREZ BOTIJA, — distingue en la empresa, a saber:

a).- Organización: asignar trabajo dando clasificación profesional, coordinar, técnica, disciplina social, integración política, intensificación económica.

(16) Citados por ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. Obra citada Pág. 79.

b).- Amparadora: retribución suficiente, asignación de complementos salariales, directos o indirectos, protección obrera, etc.

c).- Previsora: higiene en el trabajo, previsión en accidentes, seguros sociales, seguros mutuos, etc.

En la esfera económica, se incluyen las materias en que se desarrolla el poder de decisión del empresario y en concreto las de inversión, elección de los medios de financiación, adquisición de los medios de producción, determinación de los costos de producción, orientación del proceso, técnica de producción y de preciso, traslados al consumidor, etc.

Al fijar las áreas materias del poder del empresario señalaremos las fórmulas y grados en que se pueda dar dicha participación.

1.- EL DERECHO DE PARTICIPACION EN
LOS BENEFICIOS (UTILIDADES),

2.- EL DERECHO DE CON
TROL OBRERO,

PARTICIPACION
EN LA EMPRESA,

3.- EL DERECHO DE
COGESTION,

4.- DERECHO DE AUTO
GESTION,

1.- DERECHO DE INFORMACION

2.- DERECHO DE PROTESTA

3.- DERECHO DE SUGERENCIAS

4.- DERECHO DE SER CONSULTADO

TEMPORAL

1.- DERECHO DE VETO

2.- COGESTION LIMITADA,

3.- COGESTION COMPLEJA,

4.- COGESTION INTEGRAL,

5.- DERECHO DE CODECISION

PERMANENTE

ASPECTO FORMAL.

Constituído por las formas mediante las que se instrumenta la participación del personal en la empresa, y que son construcciones dualistas e integrantes, desde los comienzos en que se presentó el problema de la participación es objeto de gran preocupación; la suerte que correría la estructura de la empresa al instaurarse aquella en sus más elevadas manifestaciones.

Al observar a las formas jurídicas del empresa — río la posibilidad de que haya una efectiva condecisión.

La participación del personal según varios autores puede darse en órganos externos sin afectar la estructura de la empresa o por el contrario darse en el seno de ésta. Para Manganini, solo encuentra justificación que la participación del personal, si ésta se asienta en un órgano de control externo y auspiciado bajo la dirección de los sindicatos.

Hechando mano de la doctrina hay dos construcciones por el cual el personal puede participar en la administración de la empresa que son: La construcción Dualista y la Integrante.

Construcción dualista.- "Esta persigue ante todo, mantener intacto el edificio en el que se encuentra asentado el empresario como elemento de las empresas", si se quiere - instaurar la participación en la administración de la empresa ésta ha de establecerse en la misma empresa, no instalándola en la persona del empresario. Ello significa tanto decir — que el personal sujeto activo de la participación, el empresario administrador de la empresa, han de encontrarse en una esfera superior a ambos, cúspide de la empresa, manteniéndose — intacta la dualidad empresario y personal. O lo que es lo — mismo la participación del personal en la administración de — la empresa requiere para ser factible la super-estructura de la constitución de empresa, en cuyo órgano superior se dé cumplido efecto al derecho de participación del personal. Ocu — rre, pues que el órgano formal de participación sobrepasa al — empresario, dejando a éste intacto en su estructura formal.

Esta construcción dualista ha sido solidamente — defendida y acreditada por juristas de la talla de MOLITOR, — NIKISCH, HUEK, BALLERSTDT (17), etc. Más también ha sido ata — cada en sus cimientos, impugnándosele principalmente por DIETZ Y GALPERIN (18), la facilidad de fundamentar el derecho de — participación en la relación jurídica individual de trabajo, — pero además advierte SCHILLIG (19), "en base a experiencias — anteriores que la creación de un órgano equiparado en poder — al empresario, chocaría con éste amenazando paralizar la acti — vidad de la empresa".

(17) Citados por Almansa Pastor, José Manuel. Obrera citada — Pág. 98.

(18) IDEM.

(19) IDEM.

sitúa la participación en un órgano externo al empresario, - órgano colegiado con raíz en la empresa. Más también la estructura formal de este órgano permite dos principales soluciones.

a).- Según el principio de la representación unitaria.

La participación se verifica en un órgano colegiado en el que tiene cabida, tanto representantes del empresario como del personal, ya sea sobre una base paritaria, ya sea sobre una base proporcional.

b).- Según el principio de la separación, el organismo de participación tan solo está integrado por representantes de los trabajadores, sin que en él tengan cabida el - empresario o sus representantes.

A fin de caracterizar uno y otro principio organizador, puede decirse con BOLDY Y KRATONCHIN (20), que cuando "la representación de los trabajadores persigue la defensa de los intereses de éstos y la participación sobre un plano estrictamente social. La organización más propia del organismo de participación se encuentra en el principio de separación. En cambio cuando la representación del personal en - tiende en cuestiones más o menos directamente económica, y - por consiguiente afectan también al empresario, entonces el - organismo de participación deberá tender al principio de la - representación unitaria".

(20) Citados por Almansa Pastor, José Manuel. Obra citada Pág. 100.

Construcción integrante.- Contrariamente a la construcción dualista, la integrante no tiene interés en mantener incólume a la organización del empresario, sino que antes bien, instala la participación del personal precisamente en el seno de dicha organización. Parece obedecer esencialmente a la idea de que si hasta ahora ha sido el empresario - el que ha detentado en exclusiva el poder de decisión, arbi- trando los medios formales para dar cuerpo y manifestar tales decisiones, basta con incluir representaciones del personal - en estos medios formales de organización del empresario para- dar efectividad a la participación.

Si la construcción dualista tomaba como base - del derecho de participación la relación individual de traba- jo, al decir de SCHILLIG (21), "la construcción integrante -- los fundamentos en la obligación del propietario de interesar en la administración de su propiedad legada a la empresa, a - los hombres que desarrollan su actividad en ésta".

(21) Citado por Almansa Pastor, José Manuel. Obra citada
Pág. 101.

IV.- COPARTICIPACION EN LA EMPRESA.

Debemos tomar en cuenta esta participación de empresarios y trabajadores que se da en diferente forma según la clase de empresa, si es una sociedad de capital o si es una sociedad de personas. Estudiaremos las dos, pero donde pondremos más atención es en la sociedad de capital y en particular a la sociedad anónima que es donde se centra el objetivo de nuestro estudio.

Para la participación de los trabajadores en las sociedades de personas tomaremos de ejemplo a la sociedad colectiva y empezaremos a decir que la sociedad de personas tiene personalidad jurídica, de no ser así, habría de considerar a los socios como un conjunto de empresas individuales asociados.

La actuación del poder en las sociedades de personas puede reconducirse a una consideración unitaria, la de la sociedad colectiva; ya que en sus dos variantes de sociedades comanditarias la simple y por acciones, son los socios colectivos los que administran a la sociedad, de los cuales se regirán en estos puntos por las normas de la sociedad colectiva; en cambio los socios comanditarios no pueden realizar un acto de administración de los intereses de la sociedad, ni tan siquiera en calidad de apoderados de los socios gestores por ello basta considerar la situación del poder en la administración de la sociedad colectiva, en el que debe distinguirse la gestión respecto de las relaciones internas y a la representación respecto.

A las relaciones externas en la práctica numerosos casos de gestión y representación recaen sobre la misma persona, pero puede ocurrir que estén separadas.

Tomemos en cuenta que en tanto que la personalidad de la sociedad se destaca difícilmente de la de los asociados, el papel del gerente aparece como innecesario; lo que importa en tal caso es la voluntad de los asociados individualmente considerados. En cambio las sociedades en las que el socio es simple portador del capital y la responsabilidad de la sociedad, se destaca claramente de los socios, la necesidad de una gerencia sólida, individualizada, que encarne la capacidad de la persona moral a los ojos de terceros, se hace sentir con más fuerzas.

En definitiva el gerente de las sociedades de personas se encuentra en la situación del empresario individual; que como jefe dirige la empresa, y así cumple ciertos deberes: pagar impuestos, salarios, seguros, etc., los cuales presuponen a su vez unos poderes con ciertas funciones de autoridad. La peculiaridad de la situación con referencia al empresario individual estriba, en el hecho de que no es su patrimonio el que soportará en definitiva las pérdidas o recibirá el beneficio, sino el de la sociedad, por ello el gerente se encuentra sometido a la voluntad común de los socios, y su poder llega hasta donde comienza el atentar contra los estatutos.

Con relación a la responsabilidad en la sociedad de personas cabe advertir dos tipos, responsabilidad ge-

nérica y específica.

La générica basada en el riesgo económico de la empresa, a su vez dicha responsabilidad générica adopta muy distinta significación según los tipos de los socios que en dichas sociedades caben y especialmente:

- a).- Los socios colectivos (socios comanditados) en las sociedades la comandita simple y la de por acciones. Estos están obligados personal, y solidariamente, con todos los bienes de la sociedad y a las resultas de las operaciones, que se hagan a nombre y por cuenta de la sociedad, bajo la firma de ésta y por persona autorizada para usarla.

- b).- Los socios comanditarios cuya responsabilidad se limita a los fondos que pusieron o se obligaron a poner en la sociedad responsabilidad específica derivada de los actos perjudiciales realizados por el socio autorizado a usar la firma social, dentro del giro de las obligaciones sociales. Esta responsabilidad exigible por la sociedad al socio que actuó dañosamente y perjudicó en su gestión a la sociedad, constituyendo a su causante en la obligación de indemnización si los demás socios lo exigieron, con tal de que no pueda inducirse de acto alguno la aprobación o ratificación del hecho -

en que se funda la reclamación.

Así pues si se pretende instaurar la participación del trabajador en las empresas regidas por sociedades — de personas no resulta viable la fórmula de la construcción integrante ya que en estas sociedades el poder lo detenta el gerente y por lo tanto no se diversifica en esencia la situación en que se encuentra el empresario individual por lo que aquí es aplicable la construcción dualista, estas dos construcciones ya se han explicado ampliamente con anterioridad.

Después de haber visto la inserción del trabajador en las sociedades de personas, nos toca ver como se puede dar en las sociedades de capital y evocaremos en vía de ejemplo a la sociedad anónima, pero antes ubiquemos que régimen se encuentra la sociedad anónima en su organización y cual es la que nos interesa. Para empezar diremos que existen bastantes variantes, pero los más importantes son: la estructura democrática y la estructura dictatorial o presidencialista.

La estructura democrática. El paso del sistema originario del privilegio o de la concesión, en el que la falta de una regulación especial de la sociedad anónima le permitía regirse únicamente por sus estatutos, al sistema normativo, en el que una legislación general señala las condiciones en que puede crearse y vivir una sociedad anónima, marca el triunfo del principio de igualdad ante la ley principio de neto sabor republicano, que inspira desde las cúspides una im pronta estructura democrática.

La estructura democrática impregna todo el ámbito de la sociedad anónima, pero sobre todo es en los que se refiere al gobierno del pueblo es satisfecha plenamente otorgando la soberanía a las asambleas de accionistas, en la cual reside el máximo poder de la sociedad. Mientras que el órgano administrador de viene, eso si, del órgano directivo y ejecutivo, más condicionado en todo caso por la superior competencia de la asamblea general de accionistas.

LA ESTRUCTURA DICTATORIAL.

Aquí impera el poder del órgano administrador - frente a la de la asamblea de accionistas, lo cual tan solo - en forma indirecta puede influir en la dirección de la sociedad. Los máximos poderes pues, se concentran en el órgano - directivo, al que es más fácil por otra parte exigir responsabilidad.

Para nuestro estudio la sociedad anónima nos - sirve como punto de partida y como ejemplo en el cual se van a incorporar todos los elementos que interviene en la empresa, se les va a dar cabida a todos los interesados y como éstos - son los empresarios y los trabajadores, y el estado en caso - de sean empresas nacionalizadas por lo que son los verdaderos controles y los podemos clasificar en:

- a).- Control público. Ya sea el estado y el - empresario.

- b).- Control de los obreros y empleados.
- c).- Puede haber otra clase de control, pero no es de mucha fuerza por las circunstancias y condiciones en que se encuentra que pueden ser los consumidores.

Pero lo que más nos interesa es como se combinan estos controles dentro del órgano, en el que se integran así como el poder que corresponde a cada uno de ellos, poder que en lo que a nosotros nos conviene, viene dado por el número y condiciones de elección y actuación jurídica del trabajador en el consejo de administración.

Número y elección de los representantes del personal (ensayo).

La idea principal es de que se atienda la entrada al consejo de administración a representantes del trabajo y los del estado y empresario que estos dos últimos de hecho ya están dentro de dicho organismo.

Así el consejo de administración podría integrarse de la siguiente forma:

Cuatro representantes del estado designados respectivamente por el ejecutivo, por conducto de las Secretarías

de Estado ya sea por:

Uno, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Otro, por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Otro más, por la Secretaría de Gobernación.

Y por último, por la Secretaría de Industria y Comercio.

Cuatro administradores designados por las organizaciones sindicales más representativas en caso de haya más de uno en una sola empresa, de los cuales dos serán provenientes de la clase obrera y otros dos representantes sindicales.

Cuatro representantes de los accionistas nombrados por la asamblea general, o cuatro representantes de los consumidores según el caso ya que puede ser también una empresa pública y de participación estatal. En total son doce administradores que integran el consejo de administración.

En cuanto al número de representantes del personal integrado en el consejo de administración tiene que variar de un supuesto a otro por decir algo en X empresa el consejo de administración lo integran 12 administradores cuatro son del personal. Están en proporción a una tercera parte. No obstante a esta inferioridad numérica, en relación a la totalidad del consejo de administración hay que conceder importancia

cia a la representación del personal en las decisiones a --
 tomar por el consejo, máxima teniendo en cuenta el resto de --
 las porciones no corresponden a un bloque unitario, sino a --
 otras representaciones surgidas de diversa procedencia y cuya --
 influencia en las decisiones tiene igual o parecida fuerza --
 que la de aquel.

Forma de elección.

La elección de los representantes de los trabajadores pueden obedecer a varios criterios.

Puede nombrarlos el propio sindicato.

" " la base obrera.

" ser electos por voto secreto y directo.

Situación jurídica de los representantes de los trabajadores.

La situación jurídica de los trabajadores en la empresa se deben de someter al derecho común o pueden gozar de un estatuto especial para KASMIERESAK (22), "otorga el problema en lo que el trabajador dirigentes se refiere, afirmando que este no puede ser considerado como miembro del personal en el sentido estricto del término". Por lo tanto el --

(22) Citado por Almanza Pastor, José Manuel. Obra citada pág. 159.

problema de la situación jurídica de los representantes del personal de la empresa queda fuera de duda que los administradores representantes del estado son agentes públicos sometidos a una situación de derecho público, como funcionarios del estado, pero y los demás administradores? concretamente en que situación jurídica se encuentran los representantes de los trabajadores.

En presencia de las condiciones de elección antes consideradas, la solución no puede ser otra que la de considerarlos igualmente sujetos de derecho público cuyos litigios y problemas han de ser encuadrados en la esfera del derecho público.

En seguida veremos como se da la coparticipación en algunos países claves sobre la materia de nuestro estudio.

V.- EN FRANCIA.

La realidad francesa es amplia y fecunda en las figuras de control obrero. El arraigo que el problema de la participación del trabajador en la dirección de las empresas ha tenido en Francia, lo demuestra su desarrollo histórico — doctrinal y legislativo en torno a la materia, así como la — proliferación de forma e instituciones en que se manifiesta — su estado actual.

Sin remontarnos a viejos precedentes que nos llevaría demasiado lejos cabe señalar, tres hitos principales — que marcan otras tantas etapas en el desarrollo de la representación del trabajador en las empresas.

- a).— Le Ley del 24 de Junio de 1936 (23), "imponía en determinadas circunstancias unos delegados de los trabajadores en las empresas comerciales, e industriales que tuviesen — más de diez trabajadores, la situación jurídica y las funciones a realizar por tales — delegados de los trabajadores habían de ser determinadas por los convenios colectivos, — aunque en general puede señalarse como función propia la de canalizar las reivindicaciones obreras frente al elemento patronal".

(23) Maravall, JOSE MARIA. Trabajo y Conflicto Social. Págs. 108, 109.

- b).- Un paso más fue dado por la Ley del 4 de Octubre de 1941 (24), "al instituir los comités de empresa (más bien de establecimiento) con la finalidad de colaborar con la dirección en el campo social y profesional, másno en lo económico y financiero".
- c).- Y, por último la ordenanza 22 de Febrero de 1945, reformada por la Ley del 16 de Mayo de 1946, (25), "estableció el comité de empresa con más amplias atribuciones que el que introdujera la Ley de 1941."

En su estado actual, es verdaderamente notable - la variedad de formas en que se manifiesta la representación - del trabajador en la empresa, basta recordar el efecto, los - comités de higiene y de seguridad, los delegados en los consejos de disciplina, sin necesidad de acudir a la numerosas representaciones de las organizaciones sindicales en la empresa. Todas ellas formas de representación establecidas por leyes - o convenios colectivos.

El 9 de Diciembre de 1948 (26), "Se presentaron-

(24) Maravall, JOSE MARIA. Trabajo y Conflicto Social. Págs. 108, 109.

(25) IDEM.

(26) ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. Obra citada Pág. 138.

dos proyectos de Ley a la asamblea nacional Francesa, de extraordinarios intereses ambos. Uno de ellos pretende la asociación capital trabajo mediante el reparto de beneficios, — así como la intervención del trabajo en la gestión de las empresas, para la cual prevee la creación de la llamada Association D' Entreprise, dotadas de personalidad jurídica propia, — y que aglutina a todos los trabajadores y empleados de la empresa".

El segundo proyecto de ley de idéntica fecha persigue la reforma de la empresa inspirándose en los mismos principios mediante la asociación de los que aportan los instrumentos del trabajo y de las personas que aportan su trabajo.

Y, aún más reciente, cabe destacar, aunque solo por su interés indirecto, la ordenanza del 17 de Enero de 1959 y el decreto para su aplicación de 30 de Agosto del mismo año, las cuales preveen ciertos dispositivos de información de los trabajadores por medio de sus representaciones.

Pero fijemos nuestra atención en dos parcelas de la normativa Francesa.

Una de relativa importancia para nuestro estudio, como veremos, constituida por el papel asignado al comité de empresa en sus relaciones con la sociedad, y particularmente el derecho de designar dos delegados para asistir a todas las reuniones del consejo de administración.

Otra, y esta sí que es de mayor importancia, consiste en analizar el alcance y función que corresponde a la representación del trabajador en el seno de las sociedades nacionalizadas, en las diversas ramas a las que han afectado los procesos de nacionalización.

Vamos el significado de una y otra participación en lo que respecta a su alcance y contenido.

1.- Delegados del comité de empresa en el consejo de administración.

La regulación del comité de empresa francés ha atravesado numerosas etapas legislativas desde su institución por ordenanza del 22 de Febrero de 1945, ha sido modificada con posterioridad por las leyes del 16 de Mayo de 1946, 7 de Julio de 1947, 26 de Febrero de 1958, las cuales han introducido reformas en la institución.

En su estado actual, el papel que en toda empresa desempeña el comité, adopta ciertas peculiaridades cuando se halla integrado en una sociedad anónima, ya que debe amoldar la realización de sus funciones a la particular estructura que presenta ésta.

Se quiere decir con ello que dentro de la normativa reguladora del comité de empresa, se han presentado al-

gunas prerrogativas concretas atribuidas a dicha institucion más por la seguridad del supuesto que por el deseo de alargar las atribuciones del comité así, el comité de empresa — tiene derecho a que le sean comunicados los resultados del — balance, de la cuenta de pérdidas y ganancias, relación de — los comisarios de cuenta y demás documentos que se someten — a la asamblea, en los mismos términos y condiciones que los — accionistas así mismo pueden convocar a los comisarios para — pedirles explicaciones sobre las cuentas y la situación fi — nanciera general de la sociedad, y dirigir tales observacio — nes a la misma asamblea general.

No obstante, todos estos preceptos obedecen más — a las circunstancias de encontrarse el comité ejerciendo sus — funciones en un tipo singular de empresa, cual es la sociedad — anónima, que el deseo, de dar un mayor ámbito a sus atribucio — nes, este deseo, sin embargo quizás podamos encontrarlo en un — punto que merece mayor atención.

La ordenanza del 22 de Febrero de 1945, modifi — cada por la Ley del 16 de Mayo de 1946, estableció que dos — miembros del comité de empresa, delegados por el comité y per — tenecientes uno a la categoría de empleado y asistiera a to — das las sesiones del consejo de administración.

Su régimen jurídico.

La elección de dos miembros delegados se verifi — ca en el mismo comité de empresa, y con el supuesto en que la

empresa consta de varios establecimientos y existe un comité central de empresa, corresponde a este la designación de los dos delegados en el consejo de administración, por otra parte nada impide como afirma VEAUX (27), "que se designen dos miembros suplentes, previendo que por cualquier circunstancia, los miembros elegidos no pueden asistir a la sesión, lo cual daría lugar a nuevas elecciones en el comité de empresa y posiblemente a la pérdida de la representación en el consejo".

Pero lo importante a destacar en este punto, es la situación jurídica en que se encuentran los dos miembros delegados. La Ley les asigna un papel meramente consultivo - asisten a todas las sesiones del consejo de administración para cuya efectividad, la ley impone al presidente director general la obligación de convocarlos bajo sanción de indemnización de daños e intereses del comité de empresa, pero no participan activamente en las deliberaciones, no poseen derecho de voto, ni derecho de participar en las decisiones, con lo cual cabe encuadrar esta facultad en una forma más de derecho de información que corresponde al comité de empresa, cualificada en este caso mediante delegados asistentes a las deliberaciones del consejo de administración.

Como se observa, la participación del trabajador si es que de tal puede hablarse en este caso es casi nula, — las decisiones tomadas por el consejo de administración deviene totalmente ajeno al trabajador, al que tan solo se atribuye

(27) Citado por Almanza Pastor, José Manuel. Obra citada Pág.

b

buye un derecho a ser informado directamente de lo que en él se debate.

2.- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION EN LAS EMPRESAS NACIONALIZADAS.

Nos avocaremos principalmente a las empresas nacionalizadas que conservan la forma jurídica de la sociedad anónima ya que tiene sus propios organismos de control interno, donde puede asentarse los controladores externos.

Pués bien esta experiencia fue aprovechada por las empresas nacionalizadas francesas que consideran al consejo de administración el lugar adecuado para darle cabida a los miembros de los trabajadores.

VI.- EN ALEMANIA.

La experiencia alemana en lo que respecta a la participación del trabajador en la gestión de las empresas es rica y extensa, tanto en el devenir de su ya dilatada historia como en la diversidad de modalidades en que encarna.

Historicamente puede situarse los primeros balbuceos, en los mismos albores de la nación alemana, ya en 1848, un proyecto pretende la creación de Comités de fábrica, que no tuvieron realidad; pero que quedaron como intento que tardaría años en germinar.

Herrero Nieto (28), en su estudio sobre la organización de la empresa alemana distingue cuatro etapas",

1a.- Etapa.- Solo alcanza un derecho de representación tras numerosos intentos que las más de las veces, quedaban en meros proyectos y deseos.

2a.- Etapa.- Definida en su origen por las disposiciones de la Constitución de Weimar de 1919,

(28) Citado por Almanza Pastor, José Manuel. Obra citada. Pág. 167.

comprende un período de plena realización que llegan hasta 1933, La Constitución de Weimar garantizaba a los trabajadores un de recho a participar en la gestión de la em- presa, derecho que se hizo efectivo a tra- vés de Instituciones creadas con posteriori- dad.

3a.- Etapa.- Abarca el período Nacional Socialis- ta, y su significado histórico es de conso- lidación del derecho del trabajador en la - gestión de la empresa, si bien con las im- portantes inovaciones emanadas de una doc- trina política.

4a.- Etapa.- Derrocado tras una guerra al régi- men nazi, se abre a la participación con ló- gicas intensiones de revisar y superar el - orden precedente, por medio de una ley de - consejos de empresa del 10 de abril de 1946, inmediata anterior a las promulgadas con vi gencia actual.

En su estado actual (29), "la legislación alema- na sobre participación sobre personal en la gestión de las - empresas está constituida por las siguientes leyes".

(29) Almansa Pastor, José Manuel. Obra citada. Pág. 169.

Ley Sobre Ordenación de la Empresa o Betriebsverfassungsgesetz de 11 de Octubre de 1952.

Ley sobre la Cogestión de los Trabajadores en los consejos de Vigilancia y en los Comités directivos de las empresas mineras y siderúrgicas, Mitbestimmungsgesetz del 21 de Mayo de 1951.

Ley Complementaria de la Cogestión Mitbestimmungsergänzungsgesetz del 7 de Agosto de 1956.

Y por último la Ley Sobre representación del personal en la administración del Estado y en las Instituciones y establecimientos de derecho público, personalvertretungsgesetz del 5 de Agosto de 1955.

Pero lo que más nos interesa en definitiva en la experiencia alemana es aquella en la que se hace penetrar a los representantes del personal en los más altos órganos administrativos de las sociedades de capital concretamente en el Aufsichtsrat o Consejo de Vigilancia y en el Vorstand o Consejo de Dirección.

Haciendo alusión a la Ley del 11 de Octubre de 1952 ésta trata de dotar a la empresa alemana de una estructura constitucional y representativa mediante el ensamblaje de una serie de órganos que crean un clima de mutua confianza y

colaboración con la finalidad de asegurar la prosperidad de la empresa y de sus trabajadores en orden al interés común en general. En principio, la idea era aún más ambiciosa puesto que se pretendía implantar la participación en todas las cuestiones de carácter económico y a una escala supra-empresarial, proyectando la participación hacia unos consejos económicos nacionales, sin embargo la ley del 11 de Octubre de 1952, se limita a establecer la constitución de la empresa alemana, restringiendo la participación a la empresa de la economía privada y que además reponde a un determinado volumen.

La Ley de Constitución de la empresa alemana organiza a ésta a través de una serie de órganos cuya composición y atribuciones persiguen una estrecha colaboración entre los elementos vivos de la empresa en relación independiente entre sí estos órganos son: El Consejo de Empresa (Betriebsrat), la Comisión Económica (Wirtschaftsausschuss), y la asamblea general de la empresa (Betriebsversammlung), y además para el supuesto en que la empresa adopte la forma jurídica de sociedad de capital se prevé la representación del trabajador en los Consejos de Vigilancia de dichas Sociedades este último instrumento de participación del personal en la administración de la sociedad es el que realmente nos interesa.

a).- CONSEJO DE EMPRESA.- (30), "estos consejos representan al personal frente al empresario, como Organos ge

(30), Sturmthal, Adolf. Consejos Obreros. Págs. 124 y 125.

nuinamente laborales en cuyo seno no tiene cabida el empresario, se trata de un órgano de pura representación del trabajador cuyo número, por lo mismo depende del volumen de los trabajadores que se encuentran en la empresa en determinadas condiciones de elegibilidad consistente en mínimo de edad, antigüedad en la empresa, etc".

El papel que corresponde al Consejo de Empresas alemán deriva no tanto de la amplitud de atribuciones que le son encomendadas sino de la intensidad con que tales facultades puedan ser elegidas y en este punto, es necesario distinguir el campo de actividad a que se extiende su competencia y la forma específica en que se desenvuelve su actuación en cada caso.

a).- Con respecto al primer punto sus funciones son eminentemente sociales y personales, - entendiendo en cuestiones relativas a la du ración de jornada, retribución del personal fijación de los descansos, la admisión, suspensión y despidos, etc., en el campo económico su competencia resulta reducida y de actuación indirecta, por cierto que solo en tiende en los asuntos que pueda afectar in-mediatamente a la situación de los trabajadores.

b).- Con relación al segundo punto, es decir, - acerca de la intensidad con que los representantes de los trabajadores participan en

la confección de las decisiones, cabe distinguir varias formas, con diversa gradación potencial principalmente, se alude por la ley de constitución de empresa a un derecho de información que obliga al empresario a poner en conocimiento del Consejo de Empresa determinadas medidas adoptadas tales como la admisión de empleados superiores, así mismo en el caso de despido de un trabajador el Consejo de Empresa debe ser oído por el empresario y cuando la medida a adoptar por el empresario sea de superior importancia, por afectar a la admisión o despido colectivo de trabajadores el papel de consejo de empresa asciende hasta el derecho a ser consultado. Pero es en el terreno social donde la ley prevee un derecho de codificación propio (artículo 56), en el que se requiere acuerdo entre la dirección de la empresa y consejo e incluso se prevé también el organismo de conciliación que ha de decidir en definitiva, cuando dirección y consejo no llegan a un acuerdo en tal supuesto, obra fuerza ejecutiva.

b).- COMISION ECONOMICA.- (31), "la comisión económica o comité de producción (Wirtschaftsausschus), deberá ser constituida en todas las empresas que ocupen más de cien

(31) Benítez de Castro, Cecilio. Obra citada. Pág. 106.

trabajadores permanentes (art. 67 frac. I) integrada por un número de miembros no inferior a cuatro ni superior a ocho.

Esta comisión podría considerarse como un grado más en la participación por la forma en que se constituye y sobre el campo que actúa".

a).- La composición de la comisión económica tiene una base paritaria, en cuanto que la mitad de los miembros es nombrado por el consejo de empresa siendo necesario que al menos uno de ellos pertenezca a éste mientras que la otra mitad es designada por el jefe de empresa (art. 68).

b).- El campo sobre el que actúa, fácil es de adivinarlo, es el económico tiene derecho de ser informado sobre todas las cuestiones económicas que no afecten directamente a los trabajadores en su situación social por lo tanto, su competencia entra de plano en el campo económico (art. 67).

Nipperdey (32), al respecto dice "la tendencia socialista pretenderá extremar hasta lo máximo la participa -

(32) Citado por Almansa Pastor, José Manuel. Obra citada. Págs. 179 y 180.

ción en lo económico, exigiendo un derecho de codeterminación amplio sin embargo pesaba en el ánimo del legislador el temor de interferir la libertad de actuación del empresario, el — cual no debía ser coartada en la actividad a desarrollar en — una economía basada en el mercado y como consecuencia de ello fue que las atribuciones del comité de producción fueran reducidas a un simple derecho de información".

c).— La asamblea, (Betrichsuersammulug), integrada por todos los trabajadores que forman parte de la empresa, tengan o no derecho a voto, es la base de donde surge la participación que posteriormente se cualifica en otros organismos, aunque embrionario y en potencia en ella radica la fuente del movimiento de participación, que al canalizarse más en el consejo de empresa y en la comisión económica, hace llegar el sentir obrero a la cuspide de la empresa.

La presidencia de la asamblea, si como la facultad de convocarla, pertenece al presidente del consejo de empresa las reuniones se verifican una vez al trimestre, y en ellas el personal es informado por el consejo de empresa de las actividades de éste. Los trabajadores, reunidos en asamblea, pueden formular peticiones al consejo, pero sin fuerza de obligar, así como decidir sobre acuerdos tomados por éstos (art. 44 de la ley del 11 de Octubre de 1952).

d).- REPRESENTACION EN LOS CONSEJOS DE VIGILANCIA.

La finalidad principal de la BVG Alemana es organizar la empresa dándole una constitución para lo cual dedica la mayor parte de su texto a regular los órganos que acabamos de ver tan solo al final, en algunos párrafos, regula la inserción de representantes del personal en el Aufsichtsrat de la sociedad, asignando a esta forma de participación un lugar muy secundario en su contenido, sin embargo, se trata del punto que a nosotros nos interesa y solo en base a el se justifica la inclusión de la ley Alemana de constitución de empresas en el presente trabajo.

La BVG prevé ciertos supuestos en los que la representación obrera puede integrarse en los consejos de vigilancia de las sociedades de capital, así expresando parece que la BVG logra alcanzar el Desideratum más elevado de la participación del trabajador, sin embargo, esto es engañoso ya que la solidez atribuible a la participación obrera en la administración de los asuntos en la sociedad viene determinada por el poder de presión que puede ejercer en las decisiones a tomar así como la situación jurídica en que se encuentran en relación con los demás miembros integrantes del órgano, y si bien en el segundo punto es permitida la equiparación completa con los miembros representantes del capital, la influencia en las decisiones a tomar por el consejo de vigilancia, viene limitado por el número de representantes llamados a participar en dicho órgano.

Número de representantes, pero la verdadera intención con que el trabajador puede disfrutar de la participación viene dada, como hemos indicado, por la presión que en el seno del consejo de vigilancia puede ejercer para imponer sus criterios respecto a una determinada decisión, y en este punto, el poder atribuido al personal se minimiza al serle concedido tan solo una representación proporcional respecto de los representantes del capital. Ya que si el consejo de vigilancia está formado de 3, 6, 9, 12 ó 15 miembros, 1, 2, 3, 4 ó 5 de ellos respectivamente, deberán ser representantes del personal, pero como se advierte la proporción que existe es de un tercio y es en realidad es mínimo el número en contraste a la aplastante mayoría del capital en la toma de decisiones.

VII.- EN MEXICO.

Nuestro país llevó a la Constitución la participación del trabajador en la administración de las empresas en su artículo 123 en forma incipiente con la figura de control-obrero llamada:

El derecho de participación en los beneficios de la empresa.

Artículo 123. Fracción IX.- (33), "los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas".

a).- Una comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deben de repartirse entre los trabajadores.

b).- La comisión nacional, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para reconocer las condiciones generales de la economía nacional, - tomará así mismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

- c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
- d).- La ley podrá exceptuar de las obligaciones de repartir utilidades a las empresas de — nueva creación durante un número determinado y limitado de años, y a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- d).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes ajustándose al procedimiento que determina la Ley.
- f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

En este último inciso la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe a los trabajadores a participar en la dirección o administración de las empresas - (opinión personal), pero más que prohibición es una limitación ya que con antelación vimos que la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas. Es la primera figura de control obrero es decir, que el trabajador si participa en la administración de las empresas, pero en una forma incipiente por que ya aquí se incarta el trabajador en la economía del empresario.

Los obreros participan en las ganancias de las compañías desde que esta clase plasmó en nuestra carta magna en el año de 1917, sin embargo el programa siempre fue vago por lo que existe una ley que concede a los trabajadores participación en los beneficios de las empresas en que trabajan. A pesar de los gritos de alarma que surgieron cuando fue implantada, parece que marcha bien.

Se trata de una nueva ley y los pagos se efectúan por primera vez sobre los beneficios obtenidos en 1963. H. B. Margain (34), "subsecretario del ministerio de Industria y Comercio y uno de los tres miembros de la comisión que preparó el programa, calcula que los pagos ascendieron a \$ 8 00 millones para ese año".

(34) Citado por Benitez de Castro, Cecilio. Obra citada. Pág. 171.

to tiempo, pero
 (35) Citado, por De la Cueva, Mario. el nuevo del trabajo. Pág. 324.

Esta cifra equivale a un promedio de un mes de salario por obrero, y se añade el aguinaldo a fin de año que hace años que viene recibiendo los trabajadores, el cual equi vale al importe de treinta días de trabajo.

Algunos habían temido una reacción inflacionaria y posiblemente una baja en las inversiones extranjeras, pero fuentes bien informadas señalan que los negocios han incre mentado por haber crecido el poder de adquisición de la gente y que las compañías extranjeras se muestran satisfechas.

Algunos llaman a los obreros accionistas de buen tiempo, ya que de acuerdo con la nueva ley no invierten capital no comparten los riesgos y participan en los beneficios cuando los años son buenos, pero Margain sostiene que se trata de un programa dinámico porque son muchos los obreros que utilizan su participación en los beneficios para comprar acciones de las compañías en las cuales trabajan, expresa su esperanza de que esa tendencia vaya aumentando.

La participación de los beneficios, como ya se dijo antes data desde 1917, pero el que le vino a dar mayor fuerza fue el Presidente Adolfo López Mateos (35), "Quien en diciembre de 1961 presentó ante el congreso un proyecto de ley para que se cumpliera la disposición los legisladores aprobaron la propuesta del presidente, pero como se trataba de una enmienda constitucional debía ser aprobada por dos ter ceras partes de los 29 estados de la nación; se necesitó cierto tiempo, pero finalmente se logró".

(35) Citado, por De la Cueva, Mario, el nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Pág. 324.

Los grupos políticos y los dirigentes sindicales elogiaron la medida, pero algunos grupos industriales sostuvieron que era peligrosa. La asociación patronal mexicana la denunció como una amenaza de abrir la puerta al comunismo.

La asociación de industrias expresó que significaba "la sombra de un estado totalitario en México".

A pesar de las protestas se convirtió en una parte de la ley mexicana a fines de 1962, para entrar en vigor en 1965, sobre los beneficios de 1964. Pero la efectividad se anticipó un año, y los pagos se efectuaron sobre los beneficios de 1963.

Después de convertirse en ley la medida, una comisión formada por representantes del gobierno (Margain), de los sindicatos (Enrique Rangel) de la confederación de trabajadores y campesinos de la revolución y de los empresarios (Carlos A. Iscard.), de química general, se dedicó a estudiar durante seis meses los detalles. De acuerdo con su dictamen conjunto, la ley funciona así:

Después de calcularse el beneficio neto, la ley concede un 30% de deducción libre de impuestos para cubrir el interés normal y las necesidades de reinversión.

Otra deducción otorgada para cubrir el total de

los sueldos, que dependen de la compañía, beneficios y situaciones individuales.

Finalmente, el promedio que resta para su reparto entre los obreros significará alrededor del 20% sobre el beneficio; las cifras exactas son decididas por un comité laboral especial de la empresa. En algunos casos esto significa solo unos pocos pesos, en otros solo una cantidad substancial. Nadie, ni los gremios ni los sindicatos, están completamente satisfechos.

Unos \$ 550 millones ya han sido distribuidos, según José Luis Robles Glenn, jefe del departamento de reparto de beneficios de la corporación patronal, el resto deberá ser pagado pronto.

Los sindicatos protestaron por considerar demasiado bajo el beneficio concedido algunos llegaron a amenazar con declarar la huelga. Los empleados de la compañía central de energía eléctrica, nacionalizada, entre aquellos que han recibido una participación demasiado baja, amenazan con ir a la huelga sino cobran más.

A pesar de ello, en general parece que tanto la parte patronal como obrera están satisfechos del experimento de repartir los beneficios empresarios.

Deseamos que ésto se convierta una doctrina mundial creada por México" dijo Margain (36), "la queremos para evitar errores de casi todos los demás países con un plan regular de reparto de beneficios".

Un grupo en el cual figuran industriales y capitalistas tan importantes como Bruno Pagliai, Carlos Truyet, - César Balsas, Gason Azcarraga, Anibal de Iturbe, Agustín Legorreta y otros manifestó recientemente:

Particular elogio se concede el reconocimiento - por parte de la comisión sobre la necesidad de proteger los - intereses de las inversiones y de los requerimientos del crecimiento de la inversión simultáneamente con el desarrollo de incentivos obreros para lograr mayores beneficios.

(36) Citado por Benítez de Castro, Cecilio. Obra citada. Pág.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajador siendo y formando parte de un todo que es la empresa, no participa en ella en forma - dinámica, como se lo merece, si no solo como un instrumento, - como un objeto dentro de la actividad económica en la empresa. Definiéndola a ésta como lo hacen los autores Hueck-Nipperdey como la unidad de elementos personales, materiales destinados a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario. El trabajador forma parte de esa unidad de elementos personales, pero única y exclusivamente para ser usado, de ser usado como medio para una u otra finalidad del empresario. La - idea que se propone es de que el trabajador se incerte dentro de la mecánica y dinámica administrativa y financiera de la - empresa no como simple cosa sino por el contrario que participa como parte integrante de la empresa como un factor dinámico y activo dándole así oportunidad de dirigir y administrar - a las empresas.

SEGUNDA.- Si durante todo el panorama histórico hemos visto que el trabajador ha sufrido el escarnio y explotación por la parte patronal. También debemos de hacer notar que es la clase trabajadora la que ha dado una lucha sin cuartel quienes los explotan; y esto se refleja en los derechos - y conquistas que han logrado. En vía de ejemplo: jornada - de trabajo de 8 horas, salario mínimo, descansos, derecho de huelga, contrato colectivo, etc. Porque no lograr el derecho - de participar en la administración de las empresas dentro de la contratación colectiva.

TERCERA.- Si la clase trabajadora ha logrado un cúmulo de conquistas y derechos porque no ha de llegar al último escalón por decirlo así. Llegar a la cúspide para ser dueño de su propia fuerza de trabajo, administrando sus propias energías por medio de la participación en la dirección de las empresas.

CUARTA.- El trabajador por su condición de ser humano debe considerarse como un elemento dinámico, activos, en constante movimiento se autodirigen, dirigen a las demás personas y sobre todo a las cosas al grado de que la administración de cosas no puede darse sino a través de las personas, por lo mismo no pueden considerarse a las personas como medios; su acción lo son para ciertos fines, pero las personas como tales, no pueden ser tratadas ni consideradas como medio. Ya que por lo regular esto sucede y por lo consiguiente trae ineficiencia administrativa y gastos exagerados en el campo económico.

La eficiencia administrativa depende de la acción de las personas por lo que no se les pueden considerar instrumentos por ser agentes impulsores y coordinadoras de dichas funciones y las cosas si son instrumentos así que la administración de la empresa solo puede ser realizada por medio y a través de la administración de personas y como los trabajadores son personas pueden llegar a la dirección de la empresa en que trabajan, de su empresa.

QUINTA.- El derecho del trabajador de participar en la administración de las empresas es reconocido universalmente, pero ha tenido en su presentación distintas manifestaciones y ésto se lo debemos a la variedad de tendencias de — tendencias diversas, a tal grado que varían no solo de un — país a otro sino de una industria a otra. Pero a nuestro juicio cualquiera que sea su presentación debe adaptarse con el — fin de que el personal de una empresa empiece a saborear el — fruto de su trabajo, su labor de muchos años, pero no como — simple asalariado, sino como un trabajador productor y dueño de sí mismo.

SEXTA.- Las distintas manifestaciones que se han presentado para el logro de que el trabajador participe en la administración de las empresas las podemos resumir en cuatro — y llamarlas figuras de control obrero, siendo las siguientes:

- 1.- Participación en las utilidades.
- 2.- Control Obrero o (cooperación).
- 3.- Gogestión o codeterminación.
- 4.- Autogestión.

- 1.- Participación de las utilidades en las empresas. Es una participación podríamos decir — muy incipiente. Aquí el trabajador se le — otorga el derecho de participar en las utilidades de la empresa privada, es una parte de la plusvalía que produce (es solamente — una modalidad de integración del salario en el factor trabajo.

2.- Control obrero o (cooperación). Con esta modalidad se designa el derecho de los trabajadores a fiscalizar la dirección de la empresa privada y el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo.

El control obrero es un simple derecho de opinión respecto al gobierno que ejerce el patrón, los puestos directivos de la empresa los cuales bajo este régimen permanecerán exclusivamente en manos del patrón.

Sin embargo éste ya no dispone de un poder de dirección absoluta pues su ejercicio supone el condicionamiento que representa el derecho de control, es decir, el derecho de queja, opinión y fiscalización de los obreros.

El derecho de control obrero se puede dividir según el grado de participación de la clase trabajadora en la administración de las empresas.

a).- Derecho de información. Donde los trabajadores conocen las decisiones del empresario. En esta débil participación consiste en obligar al empresario a motivar su actuación para informar a los trabajadores acerca

ca de sus decisiones y a su vez este derecho de información admite una subdivisión, tomando en cuenta la iniciativa de donde provenga:

- 1o.- La iniciativa corresponde a los trabajadores donde exigen al empresario. Que decidió
 - 2o.- La iniciativa corresponde a los trabajadores donde exigen al empresario de que se les informe de sus decisiones.
 - 3o.- La iniciativa corresponde a los trabajadores que investigan por cuenta propia.
- b).- Derecho de protesta, es cuando los trabajadores desapruaban una decisión del empresario.
 - c).- Derecho de sugerencia. Los trabajadores hacen propuestas, manifiestan sus deseos, más el empresario es libre de tomarlos en cuenta o no.
 - d).- Derecho de ser consultados. El empresario debe de consultar a los trabajadores antes-

da adoptar una decisión.

Este derecho es el último grado dentro de los derechos de cooperación o control obrero.

- 3.- Derecho de cogestión o gestión conjunta (co-determinación). Este derecho, consiste en otorgarle al factor trabajo la posibilidad de intervenir en la dirección de las empresas en paridad de condiciones con la representación capitalista, el poder direccional dentro de la empresa. Es ejercido conjuntamente con el patrón y los delegados obreros, hay una asociación de trabajo y capital. El organismo obrero ya actúa con un poder de decisión con voz y voto en los organismos deliberantes vale decir, que aquí hay un cogobierno.

El Derecho de cogestión también puede admitir una división según el grado de participación del trabajador en la administración de las empresas.

- a).- Derecho de veto. Es el medio por el cual, el trabajador puede oponerse o invalidar las decisiones tomadas por el empresario antes de ser ejecutadas.

En este mismo derecho cabe mencionar el derecho de veto temporal, que por lo común desemboca en decisiones colectivas y en intentos de solución mediante el arbitraje del personal.

- b).- Derecho de codecisión. Es el último grado de la cogestión o codeterminación y el más importante para los trabajadores. La codecisión supone que necesariamente, el trabajador ha de tomar parte en la adopción de decisiones por lo cual, es condición normal que se le conceda entrada en los organismos deliberantes, donde pueda disentir y expresar su voluntad a través de la emisión del voto.

Ahora bien la codecisión trata distintos significados según la influencia que desarrolla el personal en el toma de decisiones, así la codecisión puede ser proporcional o paritaria y esto se explica tomando en cuenta la relación numérica en que se encuentran los representantes de los obreros y del capital ya que pueden ser como antes se mencionó proporcional o paritaria. Es proporcional cuando los representantes de los trabajadores se encuentran en una proporción minoritaria con relación a los representantes del capital.

Es paritario cuando ambas representaciones se dan en igualdad numérica.

También debemos tomar en cuenta en que áreas se va a dar la participación, si es en el ámbito social y técnico o va más allá de éstas y se extiende al área económica, en la práctica sólo el empresario ha cedido en las dos primeras y podríamos afirmar en abundancia, pero en el área económica es donde se han puesto más obstáculos.

4.- Derecho de autogestión.

Para llegar a este derecho, se puede pasar o no por las fórmulas de control obrero que hemos enumerado con antelación es decir; participación en las utilidades control obrero, y sus variantes cogestión y sus modalidades hasta llegar a la institución de la empresa social autogestionaria y podemos definir a la autogestión como el derecho que tienen los trabajadores de una empresa estatal para asumir como productores la responsabilidad de gobernar a la empresa.

SEPTIMA.- La empresa relevante para el derecho colectivo del trabajo consta de varios elementos a saber:

Un fin; a cuya consecución se dirige todas las -

actividades organizadas; unos medios o bienes, necesarios para la consecución del fin; el empresario elemento organizador y rector de la empresa; y los trabajadores, elemento humano - y factor de la producción directo o indirectamente interesado en la consecución del fin de la empresa. De todos ellos interesa al derecho colectivo del trabajo los elementos constituidos por el empresario y los trabajadores.

OCTAVA.- Los trabajadores como elemento humano - de la empresa y factor de la producción es concebido por el - derecho del trabajo desde un doble aspecto.

Individual, interesante para el derecho indivi-dual del trabajo que lo conceptúa como la suma de los trabajadores ligados al empresario por medio de relaciones individales de trabajo.

Colectivo, relevante para el derecho colectivo - que lo considera como colectividad social de los trabajadores ocupados en una empresa, determinada por las necesidades de - satisfacer intereses jurídicos colectivos que trascienden los meros intereses individuales.

NOVENA.- El fundamento de la participación del - trabajador en la administración de las empresas han sido vivamente discutidas por la doctrina. Teorías que pretenden la-substitución del contrato de trabajo por el de sociedad o que estiman la participación como un derecho natural.

Más a nuestro juicio, la participación del trabajador en la administración de las empresas debe encontrarse en el derecho positivo. En algunos países como Alemania e Italia fundamentan la participación del trabajador en la relación individual, mientras otros su mayoría Alemanes la basan en una relación colectiva de trabajo.

En nuestra opinión y con relación al derecho positivo mexicano, el fundamento de la participación del trabajador se halla en las propias relaciones colectivas de trabajo surgidas de las necesidades que en la empresa ha de satisfacerse. Ya en nuestra constitución de 1917 en su artículo - 123 fracción IX se contempla en forma incipiente así como en la ley complementaria ley federal del trabajo y así como la mayoría de los contratos colectivos.

DECIMA.- La situación jurídica de los representantes de los trabajadores ha de considerarse en su doble aspecto frente a la sociedad y frente a la base obrera.

- a).- Frente a la sociedad el representante del trabajador es miembro del organismo administrador con idénticas funciones y deberes — que los demás representantes del capital, — pero además solidarizándose con los intereses del personal.

b).- Frente a los trabajadores, el representante de los trabajadores no pueden ser considerados como mandatarios de aquellos sino como miembros de un organismo de persona jurídica privada y ésto es apoyado el hecho de equipar a los representantes del capital si éstos no son mandatarios de los accionistas tampoco aquellos son mandatarios de los trabajadores unos y otros no son más que miembros de un órgano de la sociedad.

ONCEAVA.- Se sugiere que la incertación del trabajador en la administración de las empresas según la clase de éstas se adopte la figura o fórmula de control obrero que más se adecúe y conforme se vayan cimentando se llegue hasta la cogestión y si es posible a la autogestión.

DOCEAVA.- Es importante que los trabajadores que lleguen a la dirección de las empresas sea la gente más capacitada y preparada.

TRECEAVA.- Sería conveniente que se forme a una comisión o comité autónomo e independiente de los sindicatos, pero relacionados con éstos. Que los que formen dicha comisión estén ya aptos para dirigir y administrar la empresa y que se de por períodos de un año; ya que la práctica nos demuestra que la improvisación es mala y cuando las personas se eternizan en el poder se vuelven corruptas y crean intereses y vicios en detrimento de las masas obreras que claman por —

sus reivindicaciones. Así esta comisión estaría integrada -
pro X número de trabajadores según el tamaño de la empresa -
donde éstos entrarían a formar parte del consejo de adminis-
tración o en la dirección de las empresas.

CATORCEAVA.- Que todos los trabajadores partici-
pen en la administración de las empresas a su debido turno -
los ya preparados y aptos para administrar sean los primeros-
mientras el demás grueso de la clase trabajadora se capacite-
y aquellos que no quieran prepararse no se les de oportunidad
y cabidad en dicha comisión.

QUINCEAVA.- Pensamos que ya con el trabajador en
la administración de las empresas, se acaben las explotaciones
por parte de la clase capitalista, ya que así los trabajado -
res dirigirán y administrarán su propio trabajo, el cual será
la culminación de todas las conquistas y derechos que han lo-
grado durante toda la historia de la humanidad.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. "LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA.
Editorial Tecnos, Madrid, 1965.
- 2.- BARTRA ROGER. "ESTRUCTURA AGRARIA Y CLASES SOCIALES EN MEXICO.
Serie Popular ERA, México 1976.
- 3.- BENITEZ DE CASTRO, CECILIO. "POLITICA DE PARTICIPACION"
EUDEBA, Argentina, 1969.
- 4.- CODIGO DE COMERCIO.
Editorial Porrúa, México. 1974.
- 5.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa, México 1975.
- 6.- DE REINA CASIODORO, "ANTIGUA VERSION DE LA BIBLIA".
Sociedades Bíblicas en América Latina, México, 1960.
- 7.- DOS SANTOS THEOTONIO, "CONCEPTO DE CLASES SOCIALES".
Editorial Nuevos Horizontes, México, 1972.

- 8.- DE LA CUEVA MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, México, 1974.
- 9.- EL PAPA PAULO VI, "POPULORUM PROGRESSIO CUADRAGESIMO ANNO";
Folletos del mundo cristiano.
- 10.- FAYOL HENRY, "ADMINISTRACION INDUSTRIAL Y GENERAL."
Herrero Hermanos Sucesores, México, 1975.
- 11.- FRANCOIS BARRET, "HISTORIA DEL TRABAJO".
EUDEBA, Argentina, 1971.
- 12.- GUERRERO EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO",
Editorial Porrúa, México, 1975.
- 13.- GODIO JULIO, "LOS ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO".
Centro Editor de América Latina, S. A. Buenos Aires, 1975.
- 14.- GUTIERREZ VICTOR, "REVISTA LUX, ORGANO DE INFORMACION
DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS", Núme. 204.
- 15.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.
Editorial Porrúa, México, 1975.

- 16.- LOPEZ LARA, ABRAHAM, "REVISTA LUX, ORGANO DE INFORMACION DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS", Núm. 5

- 17.- LANDERRENCHÉ OBREGÓN, JUAN, "PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LOS BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS".
Editorial Porrúa, México, 1964.

- 18.- LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.
• Editorial Porrúa, México, 1975.

- 19.- MANTILLA MOLINA, ROBERTO, "DERECHOS MERCANTIL".
Editorial Porrúa, México, 1974.

- 20.- MARTINEZ NATEBAS, ARTURO, "NO QUEREMOS APERTURA QUEREMOS REVOLUCION".
Ediciones de Cultura Popular, S. A. México, 1972.

- 21.- MARAVALL JESE, MARIA, "TRABAJO Y CONFLICTO SOCIAL".
Editorial Cuadernos para el Diálogo, S. A. Madrid, 1968..

- 22.- ORTIZ PEREZ, MANELIOK, "REVISTA LUX, ORGANO DE INFORMACION DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS", Núm. 223.

- 23.- RUDI M. DANIEL, "LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR",
EUDEEA, Argentina, 1974.
- 24.- REYES PONCE, AGUSTIN, "ADMINISTRACION DE EMPRESAS".
Editorial Limusa, México, 1975.
- 25.- R. TERRY, GEORGE, "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION",
Editorial el Ateneo, Buenos Aires, 1973.
- 26.- ROGINA VILLEGAS, RAFAEL, "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL
TOMO I,
Editorial Porrúa, México, 1972.
- 27.- SERRA ROJAS, ANDRES, "DERECHO ADMINISTRATIVO".
Editorial Porrúa, México, 1972.
- 28.- STURMTHAL, ADOF, "CONSEJOS OBREROS",
Editorial Fontanella, S. A. Barcelona 1971.
- 29.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO",
Editorial Porrúa, México 1973.
- 30.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO",
Editorial Porrúa, México, 1975.

- 31.- TERAN MATA, JUAN, "FILOSOFIA DEL DERECHO",
Editorial Porrúa, México, 1974.

- 32.- VILLERS, RAYMOND, "DINAMISMO EN LA DIRECCION INDUSTRIAL",
Editorial Herrero Hermanos Sucesores, S. A. México, 1962.

- 33.- VENTURA SILVA, SABINO, "DERECHO ROMANO".
Editorial Porrúa, México, 1974.

- 34.- WALTER W., PERLICK, "INTRODUCCION A LA DIRECCION DE
EMPRESAS",
Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1972.