

47 20j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"
FACULTAD DE DERECHO

EL SALARIO COMO RELACION ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTIN CAMPOS YAREZ

TESIS CON
FALLA DE COBERTA





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PAG.

PROLOGO	2
INTRODUCCION	6

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

A.- LA ESCLAVITUD	12
1.- Características	17
2.- Consecuencias de importancia	22
3.- Fin de la esclavitud	23
B.- SISTEMA FEUDAL	24
1.- Características	27
2.- Consecuencias de importancia	31
3.- Fin del Sistema Feudal	33
C.- EL TRABAJO ARTESANAL.	34
1.- Características	34
2.- Desarrollo del Sistema Artesanal	36
CITAS BIBLIOGRAFICAS	38

CAPITULO SEGUNDO

EL TRABAJO ASALARIADO

A.- CONCEITO DE SALARIO	
-------------------------	--

	PAG.
1.- Salario42
2.- Concepto Analógico de salario42
a) Aspecto jurídico del salario43
b) Aspecto social del salario48
c) Aspecto económico del salario49
d) Aspecto moral del salario50
e) Aspecto sociológico del salario54
f) Aspecto liberal del salario54
g) Aspecto administrativo del salario55
3.- Sueldos55
B.- EL TRABAJO ASALARIADO56
C.- EL SISTEMA DE SALARIOS COMO UNA DE LAS INSTITUCIONES	
 BASICAS DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL.64
CITAS BIBLIOGRAFICAS67

CAPITULO TERCERO

CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO.

A.- ORIGEN DEL CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO70
B.- AUMENTO DEL ANTAGONISMO DE LOS INTERESES ECONOMICOS A	
 CAUSA DE OTROS CONFLICTOS SOCIALES76
1.- Necesidades del patrón	80
2.- Necesidades del trabajador	80

	PAG.
a) Necesidades fisiológicas	82
b) Necesidades de seguridad	82
c) Necesidades sociales y de pertenencia	83
d) Necesidades de estima o ego	84
e) Necesidades de autorrealización	85
C.- COLECTIVIZACION DEL CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO.	86
CITAS BIBLIOGRAFICAS	94

CAPITULO CUARTO

SUPERACION DEL SISTEMA DE SALARIOS

A.- EL ANTAGONISMO EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO ASALARIADO	98
B.- SUPERACION DE CONTIENDAS LABORALES ORIGINADAS POR EL TRABAJO ASALARIADO.	101
C.- PRINCIPIOS BASICOS PARA LOGRAR LA ESTABILIZACION	105
1.- Respeto a la dignidad del hombre.	107
2.- Realización en el trabajo.	108
3.- La participación	113
a) Objetivos comunes	113
b) Oportunidades de decisión al trabajador	114
4.- Distribución de las ganancias entre los factores de la producción.	115

	PAG.
5.- División del trabajo para la obra común	119
6.- Aceptación de la autoridad dentro de la fuente de trabajo	120
D.- LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN SU AREA DE TRABAJO	121
E.- LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO DE LA EMPRESA	123
CITAS BIBLIOGRAFICAS	126
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA	136

P R O L O G O

P R O L O G O

El trabajador considera a la empresa en primer lugar como una fuente de salarios y en segundo término como una manera de vivir de la que espera seguridad y satisfacción. Los salarios en efectivo no son el único incentivo. El trabajador es movido por sus deseos de reconocimiento, de respeto de sí mismo y de confianza.

Hoy en día, el obrero busca, a menudo en forma inconsciente y quizás sin haber formado parte él mismo de un pequeño taller, la antigua familiaridad, el antiguo sentimiento de pertenencia, la confianza total que da la participación.

Hoy existe una separación, una gran separación entre los patrones (como propietarios anónimos de la fuente de trabajo) y los trabajadores. Se comprende que así sea. Sin embargo, no se puede excusar la existencia de ésta separación entre los directores, administradores, gerentes o cualquier otro representante del patrón, cuyos servicios se contratan, y el trabajador.

La empresa y el establecimiento, como extraordinarios instrumentos de servicio, tanto para los hombres que la integran, como para la sociedad a la que sirven, tienen que ser transformadas a fondo. El primer paso que se propone es superar la actual relación entre patrones y trabajadores por medio de una -total asociación de éste último a la fuente de labores.

La fuente de trabajo como institución necesaria para la -sociedad, no puede vivir dividida; no puede desgastarse permanentemente en una lucha interna. Hoy nuestro país se encuentra en una encrucijada, ante crisis cuya magnitud y gravedad ni siquiera podían imaginarse hace unas cuantas décadas. Hoy necesitamos, para sobrevivir, una reordenación de la vida social, económica y política. Y el único camino que se ve para ello -es el de sustituir la confrontación y la lucha por la colaboración y la solidaridad.

Y si esto es dramáticamente urgente, ¿Por qué no comenzar a hacerlo de inmediato en la empresa? ¿Por qué no hacerlo en -el medio que está a nuestro alcance y en el que tenemos capacidad de acción y responsabilidad directa? ¿Por qué no la convertimos en una nueva familia humana, en la que sus integrantes -no sólo se ganen la vida con decoro sino que también se realicen plenamente como hombres? ¿Por qué no vencemos ya los egoís

mos, la desconfianza, los juegos de poder? ¿Por qué no da nuestra generación el paso histórico de superar la relación actual entre patrones y trabajadores?

Los frecuentes problemas entre patrón y trabajador, así - como cuestionamientos a los mismos, dieron pauta para la elaboración del presente trabajo académico.

Martín Campos Yáñez

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

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

El hombre tiene dos maneras de ganarse la vida: trabajando por cuenta propia o trabajando para persona determinada. En la actualidad la mayoría de la población del país trabaja como subordinado, (su estudio reviste un interés social) ya sea para personas físicas o sociedades de todo tipo.

En la más remota antigüedad el hombre trabajaba para sí mismo. Y esto sucedía aún en la banda de caza, el primer grupo social organizado para la producción. Si bién la presa era para todos y existía ya división del trabajo, cada uno de los miembros del grupo era consciente de que, junto con otros, trabajaba para él. La oportunidad de utilizar el trabajo de un hombre para beneficio de otro surge en el momento en que aquél es capaz de producir más de lo que consume.

Al analizar las características del trabajo asalariado, - se observara que existen puntos fundamentales, que dan un sello único a los problemas actuales que enfrentan los patrones y trabajadores por la relación que se establece entre quien cuenta con los medios de producción y tiene la autoridad de decidir cómo va ésta a realizarse, y quién aporta su fuerza de trabajo, - mediante el pago de un salario.

Las personas trabajan por muchas razones. Durante muchos años el concepto dominante sobre la motivación del trabajador ha sido el de "hombre económico". De acuerdo con este concepto, el principal o quizá el único motivo para las personas de realizar un trabajo es ganar dinero. Razonando a partir de esto, el medio por el cual los trabajadores pueden ser estimulados para un mayor esfuerzo, es la oferta de más dinero por aumentar la producción. El origen del sistema de incentivos está basado en este razonamiento.

Es verdad que el dinero es una razón por la que las personas trabajan. Es la principal motivación para la realización del trabajo hasta el punto en el cual el ingreso es tal que las necesidades básicas (alimentos, vestido y vivienda) pueden ser cubiertas. Cuando el ingreso sube por encima de este nivel de subsistencia, otras necesidades pueden ser asociadas con el nivel de ingresos y aún otras independientes de él. Según aumentan los ingresos, cada incremento adicional parece tener una utilidad decreciente para el trabajador. Los factores sociales llegan a ser más importantes: prestigio, seguridad y un sentido de contribución juega mayor papel.

Existen personas que trabajan sin paga para causas benéficas, por la contribución que creen que deben hacer, o por con-

sideración social, o por aliviar la monotonía de las tareas rutinarias. Hay quienes trabajan como profesionales de la enseñanza por bastante menos paga que la que recibirían por el desarrollo de su especialidad.

El patrón, tiene tendencia a considerar los salarios como gastos que intervienen pesadamente en sus costos de fabricación. Se olvida que el trabajo humano no es algo para comprar, pues constituye la vida misma del hombre, que los trabajadores son seres humanos. El trabajador por su parte, no ve en su labor, más que el medio de vivir, esforzándose en obtener la remuneración más elevada mediante el esfuerzo más débil. Por todas partes el gusto por el trabajo se va perdiendo, y el atractivo por el salario es la ley universal.

La relación de trabajo es muchas veces una tensión sorda y constante cuando no una lucha abierta, donde las partes parecen no tener nada en común.

En la llamada enajenación del trabajador se pueden distinguir tres niveles: uno, cuando al trabajador se le sustrae una parte del precio del producto; otro, cuando el trabajador no interviene de ningún modo en la dirección del proceso global productivo, y un tercero, cuando el trabajador no lleva a cabo

su trabajo por razón del trabajo mismo, sino por el salario - que percibe; la liberación de éstos elementos enajenantes sólo se da cuando el trabajador aprecia su trabajo por el trabajo en sí mismo, aunque generalmente es necesario que se logre también la liberación de los otros dos niveles.

Esta enajenación y ésta exclusión virtual del trabajador de su fuente de trabajo hacen no solamente que se sienta ajeno a ella y no contribuya a sus objetivos con lo mejor de sí mismo, sino que muchas veces sea su contrario y su enemigo.

Este trabajo intenta ser una pequeña contribución a solucionar el problema de los millones de hombres y mujeres que todos los días marchan al trabajo, tristes, sin fé, y sin esperanza de desarrollarse plenamente. Recordando, que la empresa como única célula económica que genera riqueza y produce elevación de nivel de vida en nuestra sociedad, debe ser justamente pagada por su inversión. Lo que permitirá agrandarla y crear nuevas empresas que generen más empleos y nuevos productos que satisfagan necesidades de nuestra sociedad.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES.

El intento de conocer y entender el pasado del hombre ha dado lugar a múltiples interpretaciones, tan variadas como el pensamiento humano mismo, incluso, las vías para llegar a la comprensión de la historia reflejan distintas maneras de abordar el problema. Existe un intento, en constante evolución, - de analizar científicamente el pasado humano en su integridad y en sus infinitas manifestaciones, para obtener conclusiones generales y de validéz objetiva.

El mejor medio de descubrir lo importante puede ser el comenzar estudiando las diferencias entre el planteamiento que - actualmente se da al problema, del que se le daba en el pasado, lo que podría ser, al mismo tiempo, un preliminar esencial para apreciar correctamente las verdaderas similitudes que existan. Si estudiamos los caracteres que distinguen los salarios que hoy se pagan, y tratamos de definir el carácter del actual sistema de salarios en estos términos, veremos que existen digtinciones fundamentales que dan un sello único a los problemas actuales que enfrenta el sistema industrial.

A. LA ESCLAVITUD.

El periodo esclavista más interesante y estudiado tradicionalmente en la historia, abarca la llamada antigüedad clásica, con las altas culturas Griega y Romana.

La posibilidad de la formación de grupos que producen y de quienes disfrutan sin producir, aparece con la agricultura y la ganadería. Varios elementos influyen para destruir a la comunidad primitiva, uno de estos elementos es la guerra, ya que el resultado de una victoria no es solamente la sujeción de un grupo por otro, sino también la creación y la acentuación de diferencias en el grupo vencedor y el grupo vencido, y más aún si las tierras conquistadas no son puestas a disposición del pueblo vencedor sino, de hecho y en ocasiones también de derecho, se transforman en propiedad privada de determinados militares vencedores distinguidos.

Otro factor destructivo de la comunidad primitiva lo constituye el comercio, la actividad de los comerciantes, sobre todo de los que ponen en contacto regiones alejadas entre si - permite que los mismos se alejen forzosamente de la tribu a la que pertenecen, con lo cual favorece la constitución de rique-

zas ajenas a ésta.

También los dioses desempeñan un importante papel en la individualización de la propiedad. Los sellos, que tienen la utilidad de marcar como prohibidos para los demás ciertos bienes, reservan para los sacerdotes determinados objetos tales como animales, tierras e instrumentos.

La consecuencia de todo este proceso es la disolución de la antigua comunidad igualitaria, ya existen quienes poseen riquezas que sirven para engendrar más riquezas y quienes están desprovistos hasta de los elementos necesarios para trabajar. Esto no se refiere sólo a la tierra sino también al ganado y a los propios hombres. En muchos casos el prisionero de guerra se transforma en esclavo, en propiedad plena de su captor.

El Código de Hamurabi protege más al rico contra el pobre que a este último, protege a aquel sus intereses fundamentales al defenderlos contra la posibilidad de una sublevación de los esclavos. El Estado democrático de Atenas excluye de sus votantes a la mayoría de la población: esclavos y extranjeros. Los comicios Romanos dan preponderancia a los pocos propieta-

rios sobre los muchos desposeídos, y con mayor razón sobre los esclavos, que no tienen participación alguna en las decisiones.

La evolución culmina en los estados esclavistas Griego, y Romano. Ahí se encuentra ya una sociedad claramente estructurada en clases sociales que descansa en la esclavitud, si no - la mayor parte sí el sector decisivo de la producción es atendido por esclavos, sobre cuyo trabajo se levanta toda la estu- penda superestructura de la antigüedad clásica.

Las principales fuentes de aumento del número de esclavos fueron las guerras, el tráfico de esclavos y la esclavización- de los deudores insolventes. Estas fuentes eran propias, con- ciertas modificaciones, de las sociedades esclavistas de todos los continentes.

En la comunidad territorial siguieron parcialmente en vi- gor las relaciones antiguas. Por ejemplo, la tierra, fuerza - productiva principal de las comunidades agricultoras, se consi- deraba propiedad común, aunque cada familia cultivaba una par- cela determinada y tenía hacienda independiente. En las tribus pastoras, los rebaños pasaron a ser propiedad familiar. Cada- familia creaba una cantidad distinta de productos, y éstos se -

distribuían ya no entre todos los miembros de la comunidad, - sino se quedaban en propiedad privada de la familia.

La comunidad territorial encerraba ciertos elementos de - auto-destrucción. La hacienda familiar era propiedad privada, opuesta a la propiedad comunal de la tierra, y podía extenderse sólo a costa de tierras comunales.

La propiedad privada, que supone la sucesión de los hijos en los bienes de los padres, acentuó más aún la desigualdad material de los miembros de la comunidad.

La aparición de la propiedad privada llamó a la vida un - tipo de intercambio nuevo: el practicado entre las distintas - familias integrantes de una misma comunidad.

Al crecer las fuerzas productivas y penetrar la división del trabajo en la comunidad, cuando sus miembros empezaron a - producir cada uno por su cuenta y a intercambiar productos en el mercado, surgió la propiedad privada como expresión del aislamiento material de los productores de mercancías.

La comunidad vecinal marcó la transición de la sociedad - basada en la propiedad colectiva a la basada en la propiedad - privada.

En el período de la primera y la segunda división del trabajo durante la comunidad primitiva, la productividad de ésta se elevó tanto que los miembros de la sociedad, además de asegurarse los medios de existencia, podían producir algo por encima de lo indispensable.

"Lo producido por encima de cuanto se requiere para mantener la vida del propio trabajador y de su familia se llama plusproducto, y el trabajo necesario para la creación de éste recibe el nombre de plustrabajo."

(1)

El aumento de la productividad del trabajo originado por el desarrollo de las fuerzas productivas condicionó la aparición de la propiedad sobre el productor mismo: el hombre.

Cuando la producción solo alcanzaba para mantener la vida humana, la explotación de un hombre por otro no era posible - por ello en algunos de los casos, se llegó a sacrificar a los prisioneros de guerra, o bien se les admitía como miembros iguales en derechos para reforzar la comunidad. El aumento de la productividad del trabajo hizo que el prisionero produjera más de lo que era necesario para su mantenimiento.

Al obligar al prisionero a trabajar para sus captores a-

rrebatándole su porción correspondiente del plusproducto, una parte de la sociedad pudo usurpar los bienes creados por el - cautivo, es decir, explotarlo. A los prisioneros ya no se - les sacrificaba, se les convertía en esclavos, trabajadores - sin derechos a quienes se les quitaba la vida desde el momen- to en que ya su trabajo dejaba de traer provecho a la comuni- dad.

1.- Características.

Desde el punto de vista social, se puede considerar que - el régimen esclavista es la primera forma de explotación del - hombre por el hombre en la historia de la humanidad. La esclavitud se da, principalmente, con las conquistas a otros pue- blos en donde el más grande logro de los conquistadores es la fuerza de trabajo. El ambiente social en donde se desarrollan es totalmente cruel, ya que se les trataba como animales, in- clusive se llegaba a comerciar con ellos.

Anda, señala al respecto:

"El esclavo era una nueva mercancía, tra- tados como bestias se podía disponer de ellos para su venta, compra o para terminar con su vida con toda impunidad. El hijo de un esclav

vo o esclava era un esclavo más, no importaba su edad o condición física, no existía ningún tipo de piedad o consideración, sus dolencias hambres o enfermedades, sólo eran problemas - que irritaban a la clase rica. Se les marcaba con fuego como al ganado, se le obligaba - brutalmente a cumplir sus tareas y aunque pareciera ficción se le encadenaba matinalmente - del cuello para evitar fugas." (2)

El estado, por supuesto, era poseedor de un altísimo número de esclavos lo que le permitía tener grandes riquezas, - monumentos, esculturas y acueductos por ejemplo: Las pirámides egipcias, la muralla china, chichen-itzá etcétera, que si nos ponemos a analizar éstas construcciones, nuestra admiración es tal que olvidamos que detrás de todas estas obras, existe sangre y dolor, es decir, amargas huellas de la explotación humana del hombre contra el hombre.

La esclavitud presenta el sistema más simplista de las - relaciones con los trabajadores. El esclavo forma parte de - las propiedades del amo, tiene enormes obligaciones y carece de derechos como lo es el matrimonio y la patria potestad.

**Floris, en relación al tratamiento jurídico
de los esclavos, nos dice:**

"Muchos autores pretenden que los esclavos no son personas, sino cosas. Sin embargo, el asunto no es tan sencillo. Gayo trata de los esclavos en la parte de su libro que se refiere a las personas, y la autoridad del dueño - sobre los esclavos no se designa como derecho de propiedad, sino como una dominica potestas, limitada en tiempos imperiales por una amplia legislación social en beneficio de los esclavos. Además, tanto el derecho romano religioso como el *ius naturale* los equipará a los demás seres humanos.

Esta vacilación en el tratamiento jurídico de los esclavos se manifiesta en una curiosa cita de Ulpiano: "dentro del *ius civile*, los esclavos no son considerados como personas; - pero en el derecho natural, todos los hombres son iguales." (3)

La persona del trabajador era propiedad de su amo, que - podía comprarlo y venderlo, por su trabajo recibía como contraprestación el alimento necesario para mantenerlo en condiciones eficientes de trabajo, aprovechando la jornada del esclavo para atender directamente sus necesidades y caprichos o

para producir con fines comerciales, sin tener que cubrir por ello prestación o remuneración alguna. Los ingresos del amo dependían del número de esclavos y de la diferencia entre el producto de trabajo de ellos y el costo de su subsistencia.

Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante y en consecuencia costaba poco adquirirlos, el amo no necesitaba gastar mucho en mantenerlos, podía darse el lujo de hacerlos trabajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su acervo con nuevas compras. Cuando a consecuencia de falta de nuevas conquistas o de la decadencia del comercio de nuevos esclavos llegaban a escasear y a ser más costosos, entonces un esclavo, como objeto más valioso requería un trato más circunspecto. El amo, probablemente, tuvo entonces que dar a cada esclavo lo bastante para procrear y sostener una familia.

Con lo anterior nos podemos dar cuenta que ni siquiera se tenía el derecho de percibir un salario o algo similar por el trabajo realizado, para lo único que se trabajaba era para no morir tan pronto, ya que todos los beneficios eran para el amo. Con la aparición del trabajo de los esclavos, consecuencia lógica del desarrollo de las fuerzas productivas, comenzó un nuevo periodo en el desarrollo de la sociedad, la explota-

ción del ser humano.

El esclavo realizaba los trabajos más pesados y peligrosos, y aunque debido a los vestigios que aún quedaban del régimen de la comunidad primitiva, se ablandará un tanto su situación, ésta se fue haciendo cada vez peor, ya que la propiedad privada rompía despiadadamente los lazos de parentesco.

En el periodo esclavista, podemos determinar con claridad el surgimiento de dos clases antagónicas, una explotadora y - la otra explotada.

Con respecto a la clase explotadora, a ésta sólo le interesaba acumular cada día más riqueza, no importando el daño - que pudiera causar a la demás gente, su ambición hace que cometa actos inhumanos como encadenar a los esclavos, poner a - trabajar en tareas muy pesadas a mujeres, niños y personas mayores, así como eliminar a los que dieran la más pequeña muestra de inconformidad.

La clase explotada trataba de obtener una mejoría a su - situación, resistiéndose en algunas ocasiones a trabajar, cosa que le causó la muerte a millones de esclavos.

El explotador y el explotado surgen sólo después de la aparición del plusproducto, es decir, cuando el desarrollo de las fuerzas productivas permite al hombre producir más de lo indispensable para satisfacer sus necesidades vitales.

2.- Consecuencias de importancia.

El esclavismo permitió el "ocio creativo", es decir, actividades tales como la de los filósofos, artistas, administradores, etcétera, con lo que se asentaron las bases para la oposición entre el trabajo físico y el trabajo intelectual.

Por otro lado la esclavitud permite un período de auge - en la agricultura, los apoyos agrícolas mejoran la producción, la construcción de presas es realizada por esclavos lo mismo que las conducciones de agua, sistemas de riego, caminos, embarcaciones enormes, fuertes y edificaciones imponentes.

El florecimiento de la antigüedad sólo fue posible gracias a la degradación, a la explotación más despiadada y a la deshumanización más atroz del sector productivo de esa comudad, los esclavos.

Sin embargo se desarrollan las artes, se hacen grandes construcciones, se unen numerosos pueblos, pero el trabajo del esclavo no es muy productivo. Mientras existe una constante afluencia de nueva fuerza de trabajo, poco importa su escaso rendimiento, más el fin del período de las grandes - guerras de conquistas romanas hace escasear la oferta de esclavos; su trabajo resulta inconveniente, dada su reducida - productividad, frente a la labor de quién cuenta con incentivos propios para usar en la mejor forma el arado de hierro y los sistemas de riego.

3.- Fin de la esclavitud.

El régimen esclavista fué un período necesario para el - impulso de la humanidad, pero decayó porque la elevada produgción fué disminuyendo, ya que los esclavos no tenían mayor interés en hacer un trabajo eficaz, y además porque muchos de - ellos iniciaron una serie de sublevaciones cada vez más difi- ciles de contener por los poseedores del poder, los cuales - veían debilitado y transformado ese régimen económico.

Los propietarios de tierras cedieron parcelas a los es- clavos libertos y hombres libres, bajo una serie de condicio- nes como la entrega de tributos al jefe.

La esclavitud fué desapareciendo por ser un sistema ineficáz, ya que no permitía la libertad ni física ni mental, razón por la cual nace la indiferencia y el rechazo del trabajo por parte del esclavo. El sistema esclavista avanzó todo lo que podía, y fué sustituido por otro más capaz de enfrentarse a la nueva situación.

B.- SISTEMA FEUDAL.

En Europa comienza el sistema feudal en el siglo V, aproximadamente, y concluyó a principios del XI; en Asia duró desde el siglo III (China), el IV o V (India) y el VII (Arabia) -- hasta finales del siglo VIII, y hasta los siglos XI o XII en la mayoría de los otros países.

El segundo período de la Edad Media (4) se identifica con la época del desarrollo del feudalismo, cuando los oficios se separaron por segunda vez de la agricultura y se formaron las ciudades como centros de artesanado y comercio. En Europa correspondió a los siglos XI, XII, XIII y XIV, y en los países de Asia y norte de Africa duró desde los siglos IX u XI hasta XV.

El tercer período es el postrero del medievo. Se caracteriza por la descomposición de las relaciones feudales y el nacimiento de las relaciones capitalistas. En Europa duró - desde el siglo XV hasta mediados del XVII.

La expansión de los colonizadores europeos en Asia y Africa hizo perdurar por mucho tiempo más las relaciones feudales. Según el criterio de los historiadores, a mediados - del siglo XVII terminó la época feudal para dar comienzo a - la era del capitalismo.

El sistema feudal se originó por varias causas, una de - ellas muy importante es que los poseedores de los bienes fueron perdiendo fuerza ante las insurgencias de los esclavos, - los cuales, como ya se mencionó, vivían en situaciones precarias y no recibían ninguna clase de pago por su trabajo. Ante esta situación y viendo también por sus propios intereses, los esclavistas otorgaron a sus esclavos tierra en usufructo con ciertas restricciones, es decir, les dieron derecho a disfrutar esas tierras siempre y cuando les pagaran con su trabajo.

La propiedad de los medios de producción principal de aquella época, la tierra, estaba monopolizada por los señores feudales, pues la tierra alodial en propiedad de los campesinos era rara excepción.

Desde el período de formación de los alodios, las tierras se dividían en tres categorías. La casa con dependencias y huerta pertenecía al campesino. Las tierras de labor se consideraban propiedad comunal, pero se redistribuían sistemáticamente entre las familias campesinas que las cultivaban. Los bosques, prados y otros elementos como terrenos eran propiedad comunal indivisible.

Este sistema quedó en vigor, más o menos, durante la formación del feudalismo. Pero la mayor parte de las tierras de labor se encontraban ya bajo la observación directa de los gerentes del señor feudal, habiéndose convertido en dominios. Este fué uno de los métodos más usados por los feudales para ejercer la propiedad monopolista de la tierra.

El otro, utilizado paralelamente al primero, consistía en conceder a los campesinos parcelas-tenencias en las que trabajasen sin la vigilancia directa por parte del señor feudal.

Los bosques y otras superficies de uso agrícola pertenecían igualmente al feudal, con la particularidad de que se hacían extensivos a ellos algunos derechos de los campesinos como miembros de la comunidad. (5)

La tierra era objeto de la producción. Había que cultivarla y luego recoger la cosecha. Para ello se necesitaban aperos agrícolas. Además, había que tener caballos y otros animales. Todo ello era propiedad de los señores feudales, - que proporcionaban a los campesinos en determinadas condiciones.

A este respecto Nikitin comenta:

"La explotación de los campesinos por los señores feudales bajo la forma de renta del - suelo constituyó el rasgo fundamental del feudalismo en la historia de todos los pueblos".

(6)

1.- Características.

Todo cuanto se producía en el feudo era fruto del trabajo campesino. Este producto se dividía en tres partes:

- a) La que se apropiaba el señor feudal.
- b) La necesaria para el mantenimiento de la vida del campesino y de su familia; y
- c) La obtenida por el campesino por encima del mínimo indispensable para la alimentación, gracias al aumento de la productividad del trabajo.

La segunda parte y la tercera eran lo que se llama producto necesario, mientras que la primera constituía el plusproducto.

La relación entre el volumen del trabajo adicional y el - del trabajo necesario muestra la norma de explotación. Los - gastos relacionados con la producción también estaban a cargo de los productores directos; se cubrían en lo fundamental a - cuenta del producto necesario, pues el plusproducto sólo cubría una parte de ellos. Las condiciones de vida de los campesinos, y más tarde de los artesanos, les obligaban a privarse hasta - de lo más necesario con tal de poder pagar con las cosechas - los tributos al señor feudal.

El plusproducto apropiado por los señores feudales constituía la llamada renta feudal, o sea, la forma en que los feudales realizaban su monopolio de la tierra.

La finalidad objetiva de la producción en la época feudal consistía en proporcionar renta a los señores. Esta aspiración se limitaba por las necesidades personales del feudal y las de sus familiares, de modo que la satisfacción de las necesidades de los campesinos no era, a los ojos de los señores feudales, más que el medio para lograr el mencionado objetivo principal de la producción, para mantener en funcionamiento la economía. El patrimonio feudal era una organización adaptada a la obtención de renta por la clase dominante.

La cuantía de la renta era función de las causas históricas determinadas, en primer lugar, de la relación existente entre las fuerzas de clase de los propietarios feudales y productores directos. Por consiguiente, variaba según la zona geográfica y período histórico.

Los tipos de renta feudal se fueron modificando con el tiempo. Al principio, el campesino tenía que dedicar gran parte de su tiempo al trabajo en el campo señorial, es decir, se trataba entonces de la renta en trabajo. Además de esto - construía fortificaciones, se encargaba del transporte de productos y cooperaba en la producción artesana.

La mayor parte de la renta se percibía en concepto de pago por el uso de la tierra y de los instrumentos de producción proporcionados al campesino por el feudal. En esta categoría se incluía también el pago por el uso de los pastos y otros terrenos comunales apropiados por los feudales.

Con el desarrollo de las ciudades adquirió importancia primordial la renta en dinero, el feudal no solo deseaba los productos de su hacienda, sino que, además necesitaba dinero para comprar otros más.

En la época del desarrollo de la renta en especie, y más tarde, en dinero, los tributos por el uso de la tierra representaban la parte fundamental de la renta feudal. El plusproducto se gravaba también con otras cargas, tales como pagos derivados de la dependencia personal, en primer lugar, y multas judiciales y administrativas, así como el permiso de casarse, cambiar de residencia, transferir bienes, etcétera.

Los ingresos de los señores feudales provenían de la explotación desenfrenada de los productores directos: los campesinos, y más tarde los artesanos. La norma de explotación tendía a aumentar. La inmensa mayoría de la población dependía

por completo de los propietarios de tierra, que constituían una minoría insignificante, de ahí, el antagonismo principal de la sociedad feudal.

La gran propiedad feudal de la tierra servía de base para la explotación de los campesinos, sin embargo, estos tenían una serie de derechos superiores a los de los esclavos, ya que podían contraer matrimonio y tener una especie de posesión, sin embargo carecían de derechos de libertad e independencia.

2.- Consecuencias de importancia.

En esta época se elevó la técnica de producción en la agricultura, puesto que se emplearon, entre otros instrumentos, el arado de hierro. También se desarrollaron en gran parte la vinicultura y la horticultura, así como la ganadería.

En la ciudad se perfeccionaron las herramientas de trabajo, así como los procedimientos para el tratamiento de materias primas, se podría decir que debido a esto se especializan los oficios. Se perfeccionaron también la fundición y el tratamiento del hierro.

"En la época del feudalismo se amplió poco a poco la producción mercantil simple, es decir, la producción de mercancías para el cambio"
(7)

La producción mercantil simple influyó de manera trascendental en lo que a salarios se refiere, porque este desarrollo trae consigo una diversidad de avances culturales, a través de los cuales los trabajadores siervos comienzan a luchar en defensa de sus derechos y principalmente por el derecho que tienen de un pago a su trabajo.

A este respecto el Profesor Cuauhtémoc Anda dice:

"Aún cuando se pueden encontrar avances importantes en el ámbito cultural, la misma organización social es opresiva, lo que impide el desarrollo que la incipiente industria requiere". (8)

Durante este sistema se acentúa un poco la autonomía del trabajo. Esto lo podemos ver al final de la Edad Media, donde se tendía a una transformación radical, que no se aproximaba lo suficiente al trabajo libre debido a la revolución industrial. Esta fue transformando la economía medieval de carácter agrícola; ganadero en economía manufacturera. Con esto se modificaron las condiciones del trabajo, pero no del todo.

3.- Fin del sistema feudal.

El trabajo que desde la Edad Media venía ligado a la familia, se separó de ésta, es decir, se operó la desfamiliarización y por lo tanto su deshumanización, y dió origen al crecimiento de una masa colectiva; la rehumanización del trabajo consistía en lograr que el trabajo volviera a ser un atributo del hombre; considerado éste como persona, como hombre destacado de la multitud; con su libertad, sus derechos, sus deberes, y no como hombre robot.

La servidumbre era un régimen todavía imperfecto del trabajo, pero que constituía ya otro escalón, otro grado de autonomía más avanzado que la esclavitud.

Al extenderse el mercado, los productores más o menos grandes contrataron a campesinos y artesanos en grandes masas. Así fue como comenzaron a verse las relaciones capitalistas en las entrañas del feudalismo.

Como podemos ver, desde ese entonces los trabajadores han comenzado a luchar por sus derechos, y si tomamos en consideración que el salario es la retribución que se le dá al trabaja-

dor por su trabajo, entonces nos damos cuenta de que con esto los siervos buscaban obtener una vida digna y sin explotación.

C.- EL TRABAJO ARTESANAL

1.- Características.

El trabajo artesanal y los artesanos son aspectos de nuestra historia que no han recibido, por parte de los historiadores, toda la atención que merecen.

Los oficios pasan a ocupar un lugar notable en las ocupaciones de la familia campesina, especializándose algunos de sus miembros en un arte mecánico determinado. Los primeros oficios especificados fueron los de forjador y alfarero.

El oficio que ejercían los artesanos era heredado de padres a hijos, su nivel de vida era mayor que el de los agricultores, pues como su oficio era muy apreciado (9) obtenían los ingresos más elevados, (10) además de tener el privilegio de no prestar servicios obligatorios.

El artesano es propietario absoluto de las condiciones de su trabajo, tanto en el proceso de producción, como en relación al capital necesario para lograr los productos artesanales. En esta forma productiva el trabajador es quién organiza y dirige el proceso de producción, en otras palabras, el capital no se ha constituido en un elemento autónomo que dirige el proceso productivo.

Se tiene escasa información respecto de la existencia de conflictos entre lo que en la actualidad sería el patrón y el trabajador, por lo tanto no puede asegurarse el nacimiento de choques violentos entre los grupos de artesanos frente a las clases más poderosas.

Diego López Rosado, señala al respecto:

"...Los abusos que sufrían los artesanos por parte de los encomenderos y patronos, los tributos excesivos y las crueles exigencias, la tiranía de las autoridades, corregidores y gobernantes, el despojo de sus tierras, las cargas abrumadoras, los malos tratos, los azotes e inhumanos castigos, los atropellos a sus mujeres y a sus bienes, y las aprehensiones injustificadas, fueron móviles de rebelión e insurrección entre los artesanos. Se sabe acerca de repetidas y sangrientas sublevaciones de los artesanos, lo que indica que, cuando la oportunidad se presentaba,

los naturales empuñaban las armas en contra de sus explotadores". (11)

2.- Desarrollo del sistema artesanal.

El contacto de los artesanos con el mercado marcó la etapa del desarrollo de los oficios, los campesinos que se dedicaron a los oficios, vendían en forma directa sus artículos.

Al principio la segregación de los oficios no rebasó el marco del feudo, pero al desarrollarse la especialización, el artesano acudía más a menudo al mercado para vender sus productos y comprar los que necesitaba. Así pues se convertía en productor de mercancías y destinaba a la venta parte de su producción.

La manufactura se encontraba en la etapa de producción manual y de la transición entre fabricar artículos para consumo propio y el de manufacturar para el comercio, aquí fué donde surgieron dos tipos de actividades artesanales:

- a) Las capas de bajo nivel de vida que no dependían en forma alguna de los artesanos comerciales, dado que tenían una economía autosuficiente, y todos los ins--

trumentos que necesitaban eran contruidos por ellos mismos.

- b) La existencia de diferentes tipos de artesanos que eran trabajadores libres y que canalizaban sus productos al comercio, directa o indirectamente.

En cuanto a los talleres artesanales, atendiendo el costo de producción, existían dos tipos: uno es el taller artesanal en el que la mano de obra familiar constituye, junto con la del artesano, la fuerza de trabajo esencial y fundamental dentro del taller, el otro es aquél donde la mano de obra familiar es nula o marginal dentro del taller que ocupa preferentemente asalariados.

Para la historia de la clase obrera, el artesanado no puede considerarse como un pasado muerto, cuya definitiva agonía representó en algún momento del siglo XIX el nacimiento de la moderna clase obrera.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Nikitin, P. Economía Política (manual de divulgación) - México, Ediciones de Cultura Popular., 1977 p. 57-58.
- (2) Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc, Introducción a las Ciencias Sociales. México. Limusa. 1985. p. 61.
- (3) Floris Margadant S., Guillermo. El Derecho Privado Romano. México, Esfinge. 1981. p. 120-121.
- (4) Edad Media: Segunda edad de la historia, que abarca des de las primeras invasiones bárbaras hasta la toma de Constantinopla por los turcos y el fin del Imperio bizantino. Se divide en tres periodos: Bárbaro (siglo V al XI); Alta Edad Media (siglo XI al XIII) y Baja Edad Media (siglo XIII al XV). cf. Enciclopedia Básica Danae. - México, Ediciones Danae. 1973 p. 389.
- (5) Como miembros de la comunidad los campesinos tenían determinados derechos, tales como el pastoreo y la pesca. cf Brom, Juan. Para comprender la historia. México, Editorial Nuestro Tiempo. 1984. p. 73.

- (6) Nikitin, P., Economía Política (manual de divulgación) - México, Ediciones de Cultura Popular. 1977. p. 24.
- (7) Nikitin, P. op. cit. p. 26.
- (8) Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc. Formas de Organización Socio Económica. México, Limusa. 1985. p. 68.
- (9) "Su trabajo, tenía amplia demanda de las clases poderosas, incluso era objeto de exportación al sur del país y centroamérica, por lo que se cree que era una artesanía de lujo en cuanto a su calidad." cf. López Rosado, Diego Problemas Económicos de México. 5a. Ed. México, Trillas. 1978. p. 195.
- (10) "El salario industrial artesanal variaba entre las diferentes regiones del país según el grado de adelanto; otros factores que determinaban el jornal a pagar eran: - la abundancia o escasez de artesanado y el mayor o menor grado de industrialización que hubiere alcanzado la zona. En algunas factorías descontaban al artesano una cuota - específica para proporcionarle médico, botica, capellan, los cuales en pocas partes llegaban al trabajador." López Rosado, Diego. of. cit. p. 207.

(11) Ibidem p. 286.

CAPITULO SEGUNDO
EL TRABAJO ASALARIADO

CAPITULO SEGUNDO

A. CONCEPTO DE SALARIO.

1.- Salario.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. Las prestaciones económicas son importantes; en buena medida hacen factible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación-estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía.

El término salario se ha manejado a través de la historia ya que deriva de "sal" por el hecho histórico de que en la antigüedad se pagaba con dicho material. El salario se considera como la remuneración (1) que percibe una persona por los servicios que presta a través de un contrato de trabajo ya sea escrito o verbal; por lo que se considera como consecuencia de la retribución de uno de los factores de la producción, es decir, el factor trabajo.

2.- Concepto Analógico de Salario.

Según sea el campo en que se considera, el salario tiene diversas acepciones, pues aunque tiene en el elementos comunes

indiscutibles, presenta aspectos parcialmente distintos.

Es pues necesario distinguir esos sentidos diferentes para no incurrir en el error frecuente de aplicar el sentido que tiene bajo un aspecto, cuando se maneja otro distinto. La con fusión puede resultar al no distinguir esos aspectos diversos, frecuentemente, ocurre que se afirmen por distintas personas - cosas aparentemente contradictorias, las cuales no obstante - son todas ellas verdaderas, ya que se están afirmando bajo diverso criterio.

a) Aspecto Jurídico del Salario.

El patrón y el trabajador tienen el carácter que establece la relación laboral como un vínculo bajo - ciertos condicionamientos específicos, sin que ello - implique necesariamente un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aún cuando en el curso de - esta, no esté prestando servicios. A su vez, la inasistencia injustificada del trabajador al lugar de - trabajo releva la obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo.

El salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo. Resulta en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo determinadas condiciones legales y contractuales, el patrón podrá exigir un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar - relevado de esa obligación de prestar el servicio, - conservando el derecho de cobrar su salario. El salario en cambio, siempre será debido cuando se preste - el servicio.

El salario ha sido explicado como un elemento - del contrato de trabajo. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo adopta ese criterio, el artículo - 82 define al salario como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador, por sus servicios, expresión que confirma ese punto de vista.

Ese criterio se ve apurado en la hipótesis de - que las partes no determinen el monto del salario. - La falta de un elemento en un contrato, ocasiona su inexistencia. En el contrato de trabajo la falta de estipulación en cuanto al salario no produce la inexistencia. Existen instituciones en la Ley Federal del Trabajo que lo suplen, la persona que recibe la

prestación de un servicio está en el deber de remunerarlo. El salario entonces no es un elemento del contrato de trabajo.

La Ley en concordancia con la doctrina de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva nacida de una prestación de trabajo, superó la concepción contractualista del salario que yacía en el fondo de la ley de 1931, y según la cual el salario era la cantidad que debía pagar el patrón al trabajador - por virtud del contrato de trabajo; y la sustituyó - con la idea de que el salario es toda retribución, - cualquiera que sea su forma e independientemente de - la fuente que proceda, acuerdo del trabajador y el patrón, contratos colectivos y contratos ley, o de la - ley misma, por el trabajo.

De las anteriores reflexiones se ha creído descubrir que la definición de la Ley, la que tal vez no - pudo ser de otra manera por ser la base de una reglamentación legal, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del Derecho del Trabajo. En - consecuencia, sin pretender ninguna exactitud, se permite concluir que el salario es la retribución que debe per-

cibir el trabajador derivadas de la relación laboral, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona o bien la retribución que asegura al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Los principios de que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, de que las condiciones del contrato no pueden alterarse sino por el consentimiento de las partes, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos - deberes invariables e inalterables.

El salario, condición o estipulación de un contrato debiera estar sometido a ese régimen, sin embargo, la acción que da la Ley para modificar el salario (2), para elevarlo cuando no es remunerador (3), cuando no satisface el principio de igualdad (4), cuando existe desequilibrio entre empresarios y trabajadores (5), y cuando se plantea la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo (6), nos lleva a la conclusión de que no son aquellos principios contractuales los que rigen esta materia, sino que el monto de los sala-

rios está sujeto a variaciones económicas, bien generales o bien particulares de la fuente de labores, así como de los mismos trabajadores. Esta circunstancia hace del salario una de las prestaciones más variables. En gran parte ésta variabilidad se explica por la función que se atribuye al salario de ser un instrumento de consumo.

La Ley Federal del Trabajo vigente en México de 1970 ha venido a establecer un concepto, que sin tener un valor absoluto al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida. En el artículo 82 la Ley refiere que:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría parecer expresado en mejores términos aún en el artículo 3, el cual exige que a cambio del trabajo se proporcione:

"...un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

b) Aspecto Social del Salario.

Una concepción social del salario es la que León XIII expresa al decir que:

".....debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres".
(7)

Barassi ha resumido, con precisión admirable las diferentes tendencias que se ponen de manifiesto en la determinación del concepto de retribución. De acuerdo a sus palabras:

"El salario no es más que el precio del trabajo; es el medio de sustento del trabajador, es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por éste último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo posible por el ahorro acumulado por el empresario; es la compensación equitativa del trabajo". (8)

C) Aspecto Económico del Salario.

El trabajo, aunque no puede ser tratado como una mercancía porque es parte del esfuerzo del hombre, no deja de estar sujeto a la ley de la oferta y la demanda ya que reúne las características de bien y de escasez.

Mientras subsista el contrato de salariado, deberá darse el mercado de trabajo. Sabemos que el obrero es una persona que ni se vende ni se compra, pero nos damos cuenta de que cada día los trabajadores alquilan por un precio su fuerza de trabajo.

El trabajo no es una mercancía cualquiera, es necesario tener en cuenta la dignidad humana que es inseparable de él. Es indiscutible que tiene características de mercancía y que es recomendable tomarlas en cuenta para poder servirnos de las leyes económicas que favorecen y tratar de contrarrestar las que afectan al salario.

Al respecto Pío XI comenta:

"El trabajo no es una vil mercancía, sino que es necesario reconocer la dignidad humana del trabajador, y por lo tanto no puede venderse ni compararse al modo de una mercancía cualquiera". (9)

d) Aspecto Moral del Salario.

El salario es una prestación procedente de un contrato y constituye la contraprestación de algo que se dió a cambio de él: El servicio.

Se entiende por contraprestación aquello a lo que una persona tiene derecho como algo suyo, debe serle entregado o restituido por aquél que sin derecho posee tal bien. Mientras ello no se haga, la virtud de la justicia no esta satisfecha o cumplida. La virtud de la justicia busca la igualdad: cuando se tiene algo ajeno hay desigualdad con el dueño de la cosa que injustamente se posee; el dueño no tiene lo suyo, menos algo; yo tengo lo mio más algo que no lo es, la justicia tiende a restablecer la igualdad: cada quien tiene lo suyo.

Para la determinación de lo que se considera como salario justo debemos atender a tres elementos:

- Sustento del trabajador y su familia.
- La situación de la empresa.
- Las necesidades del bien común.

Con respecto al sustento del trabajador y su familia existe la necesidad de fijarle una remuneración que alcance a cubrir sus principales problemas económicos. No se descarta la posibilidad de que el resto de la familia contribuya también al sostenimiento común, pero no es justo abusar de la debilidad infantil y de la mujer. Es necesario que los padres de familia reciban un sueldo lo suficientemente amplio para atender convenientemente a las necesidades ordinarias.

No es discutible el hecho de que si el salario es insuficiente para satisfacer las necesidades de una familia normal, toda la sociedad recibirá daño, ya que la capacidad adquisitiva general será de bajo nivel, lo que impedirá que la economía pueda desarrollarse adecuadamente.

Los moralistas opinan que el tipo de justicia que impone esta obligación es la justicia social, la base fundamental es que esta exigencia se realiza por razones de -

bien común y con vista a cuestiones de tipo social. Otros refieren que el trabajador ha entregado al patrón todo aquello de lo que dispone para proveer el sostenimiento de su familia y por lo tanto, si recibe menos de esto, la violación es de justicia estricta, porque el patrón da menos de lo que recibe.

Es evidente que las necesidades del trabajador y de su familia, reconocidas por nuestra legislación, constituyen un salario mínimo. Más al mismo tiempo, es indiscutible que el pago de ese salario familiar sólo puede referirse a las ocupaciones de ínfima categoría; las de mayor calificación e importancia, tienen que recibir un salario superior que remunere justamente el trabajo desarrollado y el servicio prestado.

Por otro lado, sería injusto exigir salarios tan elevados que serían la ruina de la fuente de trabajo, y la consiguiente de todos los obreros.

Así como existe un mínimo por abajo del cual sería injusto el salario para los obreros, hay un máximo, por arriba del cual sería no justo para las empresas cubrir dicho salario.

Un nivel de salarios muy alto, haría incosteable a la empresa e inclusive le impediría desarrollarse normalmente en un momento como el actual, en que toda empresa tiene que modernizarse casi sin cesar para poder subsistir. Lo anterior constituiría una injusticia, - primero, para el empresario, pero también para los trabajadores que verían cerrarse o al menos languidecer - su fuente de trabajo.

Cuando la deficiencia se deba a negligencia, atraso técnico, descuido, desorganización o cualquier otra que sea imputable al patrón, es indiscutible que no se puede alegar por éste su imposibilidad de aumentar los salarios. Ello equivaldría a pretender que sus utilidades permanezcan en determinado nivel, que por definición no corresponde a las condiciones que el empresario puso en su negocio; o pretender obtener las utilidades a costa de pagar bajos salarios.

Tanto el sustento de trabajador y de su familia, así como la situación de la empresa, se han fijado tomando en cuenta los requerimientos del bien común . (10)

También es necesario procurar una justa proporción entre las escalas de salario que se pagan en cada rama u ocupación, pues elevar demasiado los salarios de una de esas ramas por el solo hecho de que en ellas existe mayor fuerza política, sindical o de otra naturaleza, e quivale a beneficiar a un grupo de trabajadores, con da no directo de la inmensa mayoría de los mismos trabajadores y de otros sectores más debiles.

e) Aspecto Sociológico del Salario.

Desde el punto de vista sociológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

f) Aspecto Liberal del Salario.

A este respecto Justo López señala:

"Para el liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al - trabajador y su familia". (11)

g) Aspecto Administrativo (12) del Salario.

Aunque el salario no es el único interés del -
trabajador, con todo constituye una de las mejores
formas de estimular su cooperación. Puede ser por
el contrario, uno de los elementos que más estor--
ben a esa cooperación si no está bien administrada,
de ahí la importancia de la administración de sueldos y salarios. De ella puede depender, en su mayor parte, la actitud, la cooperación del personal y aún el estado de las relaciones obrero-patronales.

El aspecto administrativo, por lo tanto, aunque tiene relación con los aspectos jurídicos, económico, moral etcetera, constituye una forma diferente de enfocar ese problema.

3.- Sueldos.

Proviene del latín "solidus", moneda antigua de distinto valor según los tiempos y países.

Al sueldo se le ha identificado como la compensación que se paga por servicios gerenciales, directivos y en general -

cualquier otro de tipo administrativo. El período de pago es comúnmente quincenal.

B.- EL TRABAJO ASALARIADO.

La principal preocupación que ha tenido el hombre a través de su existencia, es el contar con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades. Los trabajadores y sus familias dependen únicamente del salario para comer, vestir, pagar el alquiler de la casa en que viven y cubrir todas sus demás necesidades. El salario es el ingreso sobre el que descansa en la actualidad la capa más extensa de la población en todo el mundo.

El trabajo asalariado pudo desarrollarse debido al crecimiento de la industria manufacturera en gran escala. Sin embargo, la construcción, los ferrocarriles, y otras formas de transporte, además de los servicios públicos también influyeron en el crecimiento.

El crecimiento de la industria requirió más administradores, ingenieros y técnicos. También ocurrió un rápido aumento en el número de médicos, abogados, profesores y empleados

estatales. Aumentaba la riqueza, el prestigio y la influencia política de esta nueva clase media.

Paralelamente se desarrolla una clase de asalariados, adiestrados en las múltiples habilidades necesarias para las nuevas industrias, desligados de la tierra, con pocas propiedades o sin ellas, y que dependen de los salarios para ganarse la vida.

Los trabajadores eran reclutados principalmente del campo; por lo general las nuevas industrias que utilizaban maquinaria de fuerza y una organización de gran escala tenían una mayor producción por hora-hombre que en la agricultura y, por lo tanto, podían ofrecer salarios mucho mayores. Además las altas tasas de natalidad rural producen un excedente crónico de población, esto hace que se puedan transferir millones de trabajadores del campo a la ciudad y que, al mismo tiempo, aumente la producción agrícola.

Después de las primeras décadas de industrialización, la clase trabajadora se reproducía cada vez más. Seguía existiendo un flujo continuo proveniente de la agricultura, pero vino a ser cada vez menos importante, en términos relativos. También hubo cierto movimiento ascendente del trabajo manual a -

empleos más altos, cuyo volúmen dependía principalmente, de los hijos de los trabajadores con oportunidad de una educación secundaria y universitaria. Sin embargo, a pesar de contar con esta oportunidad, la mayoría de los hijos de los trabajadores se convertirán a su vez en trabajadores. El grupo de asalariados se constituye cada vez más en un estrato estable y autoperpetuador de la sociedad.

Sabemos que el único patrimonio del trabajador es su salario, pero sería mejor mencionar que el patrimonio de un trabajador es la energía de su trabajo.

El patrón para realizar el pago del salario toma en cuenta la posición en el mercado de su producto y el del trabajo, la oferta y la demanda de mano de obra u otros. Se pretende además que el salario sea adecuado, es decir, que guarde cierta relación con los salarios que prevalezcan en el mercado. El salario bueno o malo viene siendo la "motivación" ya sea directa o indirecta hacia el trabajador.

Las condiciones de un sistema capitalista moderno consisten en que el trabajador es un miembro de una clase social que nada posee, hecho que amengua su libertad de elección y la con

fina a los medios de ganarse la vida que no requieren la posesión de la tierra o del capital, o incluso en la mayoría de los casos, una educación o un adiestramiento considerables.

"En todos los casos de la historia en que apareció el sistema de salarios, el surgimiento del mismo fue -- precedido de una clase de personas carentes de medios -- para instalarse como artesanos o labradores independientes, o bien fue precedido por una considerable reducción de la esfera dentro de la cual artesanos con poco capital podían operar fructuosamente".(13)

El asalariado fue la nueva forma de economía del trabajo dentro del capitalismo. Consiste en la transformación del trabajo en mercancía. El trabajo adquiere una mayor libertad, gana autonomía, pero pierde humanidad.

El salario pasa a ser una expresión monetaria equivalente al precio de cualquier mercadería, lo cual se determina, como ya lo he comentado, por la ley de la oferta y la demanda.

El salario es el precio del trabajo. Este es el capital del obrero, así como el capitalista cuenta con bienes materiales como capital. Así se realiza la división, la separación de los dos elementos, que en una sociedad bien constituida de

ben estar no solamente aliados, sino aún recíprocamente distri
buidos; ya que todo hombre puede ser, al mismo tiempo, trabaja
dor y capitalizador. Lo que pretende esta forma de laborar es,
la evolución histórica del trabajo, para poder ver una edad -
nueva, sin concentraciones inhumanas.

Por otro lado, para las industrias, los salarios constitu
yen una parte importante de los costos de producción de los em
pleadores, mientras a los gobiernos les interesa fundamental--
mente las tasas de salarios de base, que repercuten en el am--
biente social del país y en aspectos tan importantes de su eco
nomía como el empleo, los precios y la inflación, la producti--
vidad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad
suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equi
librio de la balanza de pagos.

Los gobiernos también emplean directamente un número ele--
vado de trabajadores y tienen como consecuencia, un interés di
recto en el nivel de los salarios, por consiguiente el gobier--
no es de hecho el principal empleador en muchos países en vías
de desarrollo.

Los problemas fundamentales de salarios son los mismos en
todos los países, pero cada uno difiere de los procedimientos

de solución y de los métodos de reglamentación que deben seguir. En algunos países el empleador y los trabajadores de cada empresa fijan los salarios, mientras que en otros los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda una rama de industria.

En los países con economías planificadas, las autoridades centrales fijan la suma total que se puede disponer para los salarios con arreglo al programa económico nacional; éste se distribuye y se asignan cantidades determinadas a cada sector industrial y a cada empresa donde los directores o administradores distribuyen las remuneraciones en cada categoría diferente de trabajadores.

En consecuencia de lo anterior, los salarios son un elemento importante en la política y las relaciones entre los trabajadores, empleadores y gobiernos aunque cada uno de ellos cuenten con un concepto dirigido hacia sus intereses.

Aunque todos ellos estén interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos que son fuente de los salarios muchas veces surgen discusiones respecto a la forma de distribuir el fruto de esos bienes y servicios.

A pesar de que todos desean llegar a un acuerdo, la diferencia entre el salario ofrecido por los empleadores y la cantidad que los trabajadores están dispuestos a aceptar puede ser demasiado grande para que se llegue a un ajuste, por lo que en tales circunstancias se pueden originar graves conflictos y en último término la fuerza de cada parte puede verse sometida a la prueba de la huelga hasta que una de ellas tenga que ceder o se llegue a una transacción.

Los trabajadores quizá tengan que reducir sus demandas, por que sin percibir salarios no pueden proseguir la lucha durante mucho tiempo, pero al mismo tiempo y de manera similar los empleadores enfrentan el problema de la suspensión de las labores en la empresa y el temor de ver perdido el mercado de su clientela al no tener mercancía que ofrecer, por lo que deben ceder a alguna de sus demandas.

A los trabajadores, empleadores y al mismo gobierno les interesa fundamentalmente reducir al mínimo las contiendas laborales y resolver los conflictos por la vía más pacífica y conveniente para ambas partes a través de la conciliación o en último caso el arbitraje.

Pero a pesar de estas medidas, los conflictos sólo podrán ser evitados, entre otras cosas, si las pretenciones de todos los interesados son justas y razonables.

Cuando mejor comprendan tanto los trabajadores y sus dirigentes, los patrones y además los gobiernos los problemas de salarios que se presentan, mayores serán las probabilidades de mantener en cualquier sector productivo una tranquilidad que beneficiaría a todas las partes.

Si los trabajadores piden salarios injustificadamente altos o si los patrones continúan en ofrecer salarios exageradamente bajos y una explotación mayor de la fuerza de trabajo, no se podrá llegar a una transacción equitativa y las principales posibilidades que les quedan son la lucha o la sumisión del conflicto a una autoridad del trabajo.

**C.- EL SISTEMA DE SALARIOS COMO UNA DE LAS INSTITUCIONES
BASICAS DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL.**

En la sociedad industrial la producción se hace en forma colectiva por grupos humanos cada vez más grandes. Existe división del trabajo, concentración de capitales, tecnología avanzada, administración profesional, planificación central, - muchos niveles de mando, burocratismo dilución de la responsabilidad. En ella el trabajador es un pequeño engrane, entre muchos otros, de una enorme máquina. El sistema de salarios es, indiscutiblemente, una de las instituciones básicas de la sociedad industrial.

El trabajador queda sometido al dueño de los medios de producción por medio del contrato de servicios, modelado sobre el arrendamiento de las cosas y que regula la relación entre jefe y sus subordinados.

El salariado existe en todas partes en donde el trabajador no es dueño de los medios de producción, en donde no decide sobre lo que hace y en donde no recibe como compensación - por su esfuerzo más que un salario. Y debemos reconocer que esto sucede en mayor o menor medida tanto en los regímenes capitalistas, como en los socialistas y comunistas.

En las épocas oscuras del capitalismo, el régimen de salarios no tuvo gran diferencia con la servidumbre a la que sucedió. Largas horas de trabajo agotador en campos, fábricas, minas y otros establecimientos. Condiciones de trabajo insalubres y peligrosas, jefes despóticos y arbitrarios. Jornales raquíuticos e inseguridad constante. En aquellas épocas, masas de hombres anónimos vieron su vida consumida en una miseria sin esperanza.

Al paso del tiempo hubo una reacción en contra de esta situación. Surgieron revolucionarios y reformadores sociales. Las masas trabajadoras explotadas iniciaron una lucha lenta y dolorosa para rescatar sus derechos. Los movimientos obreros, a veces pacíficos y a veces violentos, las presiones políticas y la progresiva introducción de leyes laborales tuvieron un impacto definitivo en el régimen de salariado prevaleciente. Los sindicatos por una parte y el Estado por la otra comenzaron a intervenir en dominios antes reservados exclusivamente a los patrones.

Además, empresarios inconformes con el desorden social y con visión de futuro introdujeron mejoras en sus empresas. Hicieron su aparición técnicas de seguridad en el trabajo y más tarde las de relaciones humanas. El sindicalismo y la contrata

ción colectiva se consolidaron. Comenzó a extenderse la seguridad social. Y así nos encontramos hoy. Con un régimen de -
salariado reformado que tiende a otorgar al trabajador mayor -
protección, retribución más alta, mejor trato y condiciones y
ambiente de trabajo más adecuados.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) El término remuneración presenta dos aspectos fundamentales que son: 1.- Una compensación por el esfuerzo realizado por el trabajador, tanto material como intelectual que efectuó por cuenta y bajo dependencia ajena. 2.- Representa al mismo tiempo una forma de participación del trabajador en el producto de la empresa. cf. Dobb, Maurice Herbert. Salarios. México. Fondo de cultura económica. - 1973. pág. 63.
- (2) Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.
- (3) Artículo 123, inciso B, fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- (4) Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.
- (5) Artículo 419 bis de la Ley Federal del Trabajo.
- (6) Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- (7) Tal expresión fue hecha en la encíclica Rerum Novarum promulgada en el año de 1891, acerca de los deberes de los católicos ante los problemas sociales. cf. Enciclopedia - Básica Danae. México. Ediciones Danae. 1973 pág. 999.

- (8) López, Justo. El Salario. México. Trillas. 1979 pag. 313
(Tomo II)
- (9) Ibidem., pag. 319
- (10) Con respecto al bien común, éste renglón abarcaría la sa
tisfacción de las necesidades de los asalariados que for
man la mayoría de la población, además de supervivencia
y conservación de las fuentes de trabajo. cf. Reyes Pon-
ce Agustín. Administración de Personal, Sueldos y Sala--
rios. Decima Reimpresión. México. Limusa. 1980 pag. 42
- (11) López, Justo. El Salario. México. Trillas. 1979 pag. 324
(Tomo II)
- (12) El aspecto administrativo aquíexpuesto se refiere exclu-
sivamente a la administración de personas, sin conside--
rar el aspecto administrativo de cosas, por estimar que
no es materia de fondo de este trabajo.
- (13) Dobb, Maurice Herbert. Salarios. México. Fondo de Cultu-
ra Económica. 1981. pag. 27

CAPITULO TERCERO
CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO

CAPITULO TERCERO

A. ORIGEN DEL CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO.

Los acontecimientos del momento y del reciente pasado hacen que surja una y otra vez el concepto de crisis, en las discusiones suscitadas en torno a nuestro orden económico y social. Es cierto que el concepto de "Crisis Social", se convirtió en un punto común de moda, pero si se diera crédito a los testimonios de los contemporáneos de épocas anteriores, toda generación parece haber reclamado su crisis.

Sin embargo, son bastantes las razones que hacen que la actual situación de nuestro modo de vida, aparezca especialmente inestable y amenazada. El antagonismo en el ámbito social se intensificó durante la última generación. En todas las esferas de la vida adquirieron una mayor importancia los procesos sociales destructivos, lo cual agudizó el conflicto ⁽¹⁾ social y la inestabilidad del orden en dichos ámbitos.

Aún cuando es cierto que la división y subdivisión del trabajo cada vez mayor en el curso de la industrialización, han llevado a un incremento inigualado de la productividad, acompaña a éste, un aumento de los procesos sociales diferenciadores, aisladores y desestabilizadores que en forma peligrosa enrique

cieron las relaciones de trabajo industrial con material apto para desencadenar conflictos.

Por otro lado, la tendencia general a la unificación en poderosas entidades colectivas sociales, fué causa por lo general de una mayor acentuación de los conflictos sociales.

Entre los principales procesos sociales destructivos el esencial es el conflicto, el cual abarca toda una gama de modalidades desde inculpaciones mutuas hasta la lucha abierta, puede producirse tanto entre los individuos como dentro de una entidad social y también entre las entidades. Al prevalecer en una entidad social los procesos sociales específicamente destructivos, el conflicto social así predominante destruirá la entidad desintegrando los elementos de que está compuesta.

El conflicto es un fenómeno que ni puede ser evitado ni puede ser imaginado como inexistente, las medidas de una política de ordenamiento han de limitarse a modificar el conflicto social, a fin de que adquiera la forma de un proceso de menor potencia desintegrante, saneándolo simultáneamente mediante la introducción de elementos constructivos en la entidad social amenazada, ó sea, mediante la estabilización de las -

formas en las cuales se disputa el conflicto.

Conflicto muy esencial en la esfera social, parte de las relaciones del trabajo industrial, un análisis de intereses económicos tropieza con el antagonismo de los intereses de obreros y patronos. Pero un análisis económico complementado con otro psicológico de la relación de trabajo, así como también la investigación desde el punto de vista sociológico y la relación entre el individuo y la entidad social serían suficientes para analizar los conflictos que surgen.

En conjunto, los procesos sociales disociativos tienen una importancia doble para el salario, ya que la relación de trabajo no solo sirve para procurar ingresos, sino satisfacciones superiores del hombre, como puede ser la necesidad de una actividad creadora, reconocimiento de méritos y progreso, al no encontrar satisfacción en su trabajo tratará de compensarlo con más salario.

Por otro lado, todo conflicto en la relación de trabajo significa una disminución en la productividad, y precisamente, esta productividad es uno de los factores esenciales para fijar el salario. Una disminución en los conflictos tendría un efec

to deseable, por una parte reduciría la aspiración exagerada de aumento de salarios, y por la otra, crearía la condición previa en materia de salarios para aumentos a los mismos: - La productividad.

El campo de distribución ha sido desde siempre la fuente de los conflictos de la economía social, pero hasta la época de la industrialización, este antagonismo no había adquirido la actual aspereza, causada por la generalización del trabajo asalariado como fenómeno de masas. Al difundirse el trabajo asalariado surge el problema de distribución del rendimiento productivo entre los distintos factores que intervienen en la producción. Cada vez se separan más los dueños de los medios de producción, de los que solo ofrecen su trabajo, esta separación va acompañada por un aumento de conflictos que parten del problema de la imputación del rendimiento.

A este respecto Walter comenta:

"La separación de las funciones en el proceso productivo y la modificación de la situación de la propiedad a ella vinculada es, pues, sobre todo una consecuencia de la división del trabajo en constante progresión y de la producción en gran escala. El que la socialización de los medios de producción no soluciona el problema de -

la explotación, nos lo señala con toda claridad la historia de los últimos decenios, ya que también en un orden económico en que los medios de producción son de propiedad común, existe la necesidad de repartir el rendimiento de la producción entre los factores colaboradores, con lo cual está dada también la posibilidad de la explotación de alguno de esos colaboradores, como podría ser la del obrero. Así este problema existe en todo régimen económico con amplia división del trabajo y una producción en gran escala, y con él existen también aquellos conflictos sociales provocados por la imposibilidad de solucionar en forma exacta el problema de la imputación económica del rendimiento". (2)

El rendimiento es el resultado de la función común de los factores de la producción en el que resulta difícil fijar la cantidad que le corresponde de tal rendimiento al trabajo de los obreros, y cuál al capital, la imposibilidad de solucionar el problema de la distribución del rendimiento concede un margen amplio a las distintas ideas, deseos y exigencias de los miembros que participan en la producción, con lo que se fomenta el antagonismo de las ideas de los mismos.

Cabe mencionar que la lucha por el aumento de los salarios sostenida por los sindicatos es para la misma asociación un medio para estabilizar la entidad social; pero simultáneamente dicha lucha significa la actualización de conflictos sociales en

una situación de lucha abierta contra otras entidades sociales del mismo rango, o sea contra las asociaciones de los patronos, y con ello se presenta un proceso desintegrante para la sociedad total (El Estado).

Para el obrero el salario es, en la mayoría de los casos, su único ingreso, mientras que para el empresario los salarios no son en modo alguno su único costo, por lo tanto, el obrero no puede compensar una reducción del salario, pero el empresario si tiene más probabilidad de compensar un aumento de costos debido al aumento de salarios.

El obrero tiene el mayor interés en un salario más alto, como ya lo he mencionado, una gran parte de las economías familiares están sometidas a una gran presión de deudas generadas en su mayoría para satisfacer las necesidades primordiales, dicha presión sólo puede ser atenuada por un aumento en el salario, por lo que el obrero siempre se opondrá a una reducción del mismo, mientras que el empresario se opondrá a un aumento.

Debo hacer mención de que sobre el patrón y trabajador - las motivaciones personales son casi nulas, la razón es que - el interés de ambos está objetivado en la aspiración a la ren

tabilidad. Lo anterior significa en todo caso una intensificación adicional del conflicto entre los intereses económicos, - incluso en cuanto a la relación creada por el trabajo asalariado.

B. AUMENTO DEL ANTAGONISMO DE LOS INTERESES ECONOMICOS A CAUSA DE OTROS CONFLICTOS SOCIALES.

Fuente importante de conflictos que nacen de la relación - creada por el trabajo industrial, debido a la descomposición - del proceso de producción, es la monotonía, que crece con el - grado de la división del mismo (3) y va unida casualmente con - ésta, o sea que no se presenta solamente con el trabajo a máqui - na. Además asume un papel importante todo el ambiente social - en que está encuadrado el obrero, y también el concepto que tie - ne sobre el valor de la actividad ejecutada. En la discrepan-- cia entre los ritmos personales, variables tanto individual co - mo temporalmente, y el ritmo obligatorio, puede nacer otra fuen - te de conflictos.

Una composición adecuada del grupo de obreros en vista a - una homogeneidad de los ritmos personales, y la adaptación de - la velocidad de la cinta a éste "ritmo óptimo" puede contribuir esencialmente a debilitar los conflictos, aún cuando no puedan

suprimirlos.

Walter comenta:

"... el antagonismo de los intereses económicos no es la única fuente de conflictos en la relación creada por el trabajo asalariado, y quizás no se le deba achacar a aquél el ser la fuente de la mayoría de los conflictos.

Aún cuando sea cierto que para el empresario el trabajo es un mero factor de costos, para el obrero no es un mero factor de ingresos. Por encima del salario puro, revisten una gran importancia para el obrero las contrapretaciones inmateriales. Cada individuo vincula a su trabajo también la aspiración de satisfacer numerosas necesidades sociales más elevadas, y en la elección de la profesión -siempre que pueda efectuarse una elección libre- no raras veces constituyen tales satisfacciones el factor decisivo.

Se enumeran diez necesidades básicas que el individuo pretende satisfacer con su trabajo: necesidad de alimento, de salud y confort, actividad, vida familiar, comunicación, dominación y poder, autodeterminación, necesidad de realizar una obra, reconocimiento y finalmente necesidades espirituales (necesidades de la fantasía, necesidad de planeamiento, -- etc.)." (4)

Otra fuente de conflictos, no menos importante, lo constituye la explotación que se da en el momento en que no se toman en cuenta las necesidades sociales más elevadas del trabajador (5).

El conjunto de las fuentes de conflictos arraigadas en el proceso de la producción industrial puede ser enfocado también desde otro ángulo. La producción industrial necesita para su ejecución de individuos, instrumentos, máquinas y materiales - auxiliares reunidos en una empresa. Los factores reales del - proceso de la producción industrial obligan a una actividad - desprendida de los motivos y deseos de los obreros, y que por - lo tanto ya no es capaz de satisfacer sus necesidades sociales más elevadas. De tal situación emana además, el problema de la autoridad en la empresa.

A la tensión que permanece inconsciente y que no obstante es real, causada por las necesidades sociales más elevadas y - no saciadas, el hombre trabajador dará por tanto generalmente motivos más corrientes: los económicos.

Ello significa que el obrero industrial al no hallar satis facción en su trabajo exige un salario más alto, ya que no se le ha otorgado consideración social, y por lo tanto, tratará - de satisfacer su necesidad de reconocimiento.

Los conflictos que tienen su origen en la producción indus trial y que se deben a las necesidades insatisfechas del traba-

ESTA COPIA NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

jador de realizar una actividad creadora, de producir una "obra" y de adquirir cierto prestigio social, originan una intensificación del conflicto en torno al salario en la relación - creada por el trabajo industrial.

También existen conflictos que emanan de la forma en que - se ejerce el mando en la empresa. El obrero dependiente no aspira de ninguna manera a una reducción, ni mucho menos a una su presión de la autoridad, cosa que además sería para la producción industrial una mera utopía. Al contrario, siente más bien la necesidad de encuadrarse dentro de la jerarquía de la empresa, ya que comprende la necesidad de una autoridad. Obreros pa ra quienes la autoridad de sus jefes resulta una arbitrariedad, generalmente darán expresión a su descontento exigiendo salarios más altos. Es lógico que obreros cuyo trabajo no es reconocido a la larga por sus jefes, aspirarán generalmente a fortalecer - su prestigio dentro de la empresa a través de ingresos más altos que actúan como medida de dicho prestigio.

La mayoría de los conflictos individuales emanan de la no satisfacción de necesidades sociales más elevadas, y como resul tado de la industrialización. Tales conflictos se superponen - al antagonismo de los intereses puramente económicos en la rela ción del trabajo asalariado, intensificándolo.

1.- Necesidades del patrón.

Una empresa tiene como principal objetivo el satisfacer las necesidades de sus clientes con productos de buena calidad, a precios razonables, que permitan obtener utilidades.

Para cumplir con lo anterior, la empresa necesita de mano de obra calificada, adecuadamente remunerada, con el fin de poder incrementar su productividad tanto en calidad como en cantidad.

2.- Necesidades del trabajador.

La principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre, ha sido contar con medios o recursos para aliviar sus necesidades. La población primitiva satisfacía sus propias necesidades, gracias a su trabajo personal y a las bondades de la naturaleza. Posteriormente aparece el concepto de trabajo personal subordinado, el cual se realiza en beneficio de otra persona.

El hombre, con la presión de obtener lo necesario para subsistir, trabaja, pero la mayor parte de las veces es un trabajo que no disfruta, que solo lo realiza por obtener un salario, muchas veces vende la mayor parte de su vida sin tener

las satisfacciones de su trabajo.

Si cuestionáramos a cualquier persona, el porque trabaja, en la mayor parte de los casos la respuesta sería "por dinero". Sin embargo esta no es la única razón. El hombre anhela el respeto de sus compañeros de trabajo, goce, la satisfacción a su necesidad de realización, y otras formas de satisfacción ajenas al dinero.

Las necesidades existen en forma consciente o inconsciente. Algunas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimento, sexo, sueño y abrigo. Otras necesidades pueden ser consideradas como secundarias, tales como la autoestima, estatus, afiliación, afecto, dar, logro y autoafirmación. Como es fácil imaginarse estas necesidades varían en intensidad, de acuerdo con el tiempo y las diversas personas.

El individuo siempre está deseando algo. El hombre es un animal que siempre tiene necesidad, y que rara vez alcanza un estado de completa satisfacción, excepto por periodos muy cortos. Cuando un deseo es satisfecho, emerge otro para ocupar su lugar.

a) Necesidades fisiológicas.

En el nivel más bajo de todas las necesidades humanas se encuentran las necesidades de sobrevivencia física: aire, agua, alimento, vivienda y vestido. Estas necesidades ejercen una poderosa influencia en la conducta humana, en tanto no se hallen satisfechas. En cuanto una persona tenga lo suficiente para comer, vestir y un lugar decoroso para vivir, da mayor importancia a las necesidades de seguridad.

b) Necesidades de seguridad.

Una vez que las necesidades fisiológicas han sido satisfechas, surgen las de seguridad.⁽⁶⁾

Las crisis económicas que se intensificaron con la división del trabajo trajeron desocupación y miseria a una parte cada vez mayor de obreros industriales, por lo tanto, la amenaza de la desocupación es percibida con más intensidad por el trabajador.

En esta situación al obrero sólo le queda conseguir la seguridad social, por consiguiente aspirará a que se le asegure un lugar de trabajo, una vejez sin temores y un acce

so a la propiedad por medio de un salario más alto. La incapacidad de satisfacer la seguridad social es causa de una intensificación adicional del conflicto en torno al salario.

El individuo necesita un cierto grado de estabilidad predictibilidad, consistencia y equidad. La mayoría de las necesidades del trabajador se satisfacen cuando se siente seguro en su puesto debido a la estabilidad en el empleo, a la consistencia de las políticas y a la predictibilidad y equidad de las acciones del patrón. Un trabajador que se siente seguro está más dispuesto a asumir riesgos, a adaptarse al cambio, y puede ser más creativo y productivo.

c) Necesidades sociales y de pertenencia.

Cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad, emergen las sociales y de pertenencia. El trabajador, por lo tanto, buscará relaciones efectivas con los demás, en especial encontrar un lugar en su grupo, y procurará con gran intensidad alcanzar esta meta.

La mayoría de los empleados buscan satisfacer esas necesidades fuera del trabajo con la familia, en la comuni--

dad y en las actividades recreativas. La participación - en los sindicatos proporciona una satisfacción parcial. - Sin embargo, la gran satisfacción proviene de la oportunidad que se les brinda a los trabajadores de participar voluntariamente en las actividades grupales de solución de los problemas que se relacionen con el trabajo, y que los involucre en el logro de los objetivos de la empresa.

d) Necesidades de estima o ego.

Las necesidades del ego caen dentro de dos categorías: auto-estima y el respeto de los demás. La autoestima incluye necesidades como el deseo de confianza, competencia, logros, independencia y libertad. El respeto de los demás incluye necesidades como el deseo de reconocimiento, aceptación, estatus, reputación y apreciación.

El mejor tipo de autoestima se basa en el respeto merecido de los demás. Los trabajadores nunca dejan de buscar el respeto de las personas que los rodean. Así si ellos satisfacen sus necesidades del ego, continúan buscando esta satisfacción mañana y pasado mañana. Esto es lo que diferencia a las necesidades del ego de las fisiológicas y - sociales, las cuales, cuando son satisfechas, dejan de ser motivadoras. El deseo continuo de satisfacer las necesidada

des del ego ofrece la mejor oportunidad para motivar a los trabajadores al desempeño de su labor.

e) Necesidades de autorrealización.

Aún cuando todas las necesidades anteriores hallan sido satisfechas, pronto puede surgir un nuevo descontento e insatisfacción, a no ser que el individuo esté haciendo lo que está preparado para hacer. Esta necesidad es un deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es capaz de ser. Es una necesidad de crecimiento, desarrollo y utilización del potencial personal.

La comprensión de las necesidades de autorrealización adquiere mayor importancia cuando se advierte que el nivel de educación de los trabajadores está aumentando rápidamente. Para muchos trabajadores, niveles más altos de educación significan un aumento de las necesidades del ego y del estatus, junto con niveles más altos de aspiraciones.

Una de las necesidades más marcadas del hombre es la sensación de que se está haciendo algo, de que el trabajo que desempeña tiene importancia.

El trabajador satisfecho se siente orgullosos por el producto que hace, muchas veces lo manifiesta con las siguientes expresiones: "Siento una gran emoción cada vez que lo veo en una tienda" o "Nuestros aparatos los hacemos con el mínimo de margen de tolerancia de toda la industria". El ascensorista, el portero, el mozo, todos quieren sentir que su trabajo es importante, y una buena supervisión puede hacer mucho para exaltar su sensación de realización y su sentido de respeto de sí mismo.

Todos nosotros gozamos del sentido de facultad creadora que emana de hacer algo bien hecho, de estar a la altura de nuestra labor.

C. COLECTIVIZACION DEL CONFLICTO EN TORNO AL SALARIO.

La transformación que experimentaron las relaciones laborales, a causa de la industrialización, además de cambiar las relaciones de los individuos, originó el surgimiento de grupos cuya característica es la organización, y tendrá preponderante un carácter racional y finalista. De una identidad suficiente de finalidades individuales se forma el deseo de organizarse para lograr la realización de sus objetivos últimos. A-

sí la finalidad del grupo coincidirá, por lo menos en su etapa de formación con las finalidades individuales. El contenido - de los objetivos últimos está determinado por intereses económicos, sociales, etcétera, cuya homogeneidad, ya antes de formarse el grupo, proporcionó la base para procesos sociales uniformes.

Atendiendo a la finalidad del grupo, L. Bethel comenta:

"Hoy los sociólogos y los psicólogos sociales no creen en la existencia de una "mentalidad de grupo" - aparte de las mentalidades individuales, pero todos - podemos estar de acuerdo en que los hombres actúan en forma psicológicamente diferente cuando se hallan en grupo, sólo con observar su actuación. Una turba tiene un espíritu diferente al de 200 ciudadanos tomados individualmente. La gente en grupos es más sensible a la sugestión y es más irracionalmente emotiva que - cuando se disgrega.

Además de seguir los moldes generales de comportamiento de nuestro país, región, estado, ciudad y vecindad, todos seguimos las costumbres y los ritos de otros innumerables grupos a que pertenecemos. Por ejemplo, - los grupos de trabajo tienen costumbres y hasta vocabularios que les son propios, que hay que conocer si se trata con ellos. Este es el motivo pata la inclusión - de lo que espera el grupo en el trabajo de personal. Los estudiosos de las relaciones sociales han indicado

que, si bien los diferentes grupos tienen características diferentes, los grupos como tales poseen características comunes que cabe identificar. Por ejemplo, los grupos - tienden a resolver los problemas de sus miembros individuales mediante la acción colectiva del grupo; por ejemplo, un grupo de obreros que trabaja a destajo disminuirá su producción para proteger a un obrero que no cumple la norma. Los grupos demuestran tener memoria con respecto a sus experiencias. Los grupos conservan los hábitos de acción característica a pesar de la rotación constante de sus miembros; por ejemplo, los impresores usan gorros cuadrados de papel y los obreros de los talleres mecánicos - envían a los novatos a buscar llaves inglesas para la mano izquierda.

Los grupos ejercen una selección de sus miembros, admitiendo o rechazando a quienes pretenden formar parte de los mismos. Algunos autores han sostenido que el grupo - tiene una "personalidad" muy paralela a la de sus miembros" (7).

La transformación fundamental que experimentaron las relaciones laborales a causa de la industrialización no sólo alteró las relaciones de los individuos trabajadores entre sí, sino que originó una formación nueva de las capas sociales en la sociedad. Se perciben en las relaciones del trabajo industrial modos de proceder dictados por la solidaridad de clase y encaminados a una intensificación del conflicto en torno al salario.

Al inicio del industrialismo, la solidaridad de clase contribuyó a una intensificación del conflicto en torno al salario, las necesidades sociales de los obreros encontraron una satisfacción reducida, lugares de trabajo en donde se ponía en peligro la salud del trabajador, jornadas largas con salarios bajos, trabajo dominical, trabajo de mujeres y niños eran características de esa época. Una explotación económica y social, aumenta la distancia entre los obreros y patrones pero a su vez logra la unificación en la clase trabajadora, ya que sus intereses y su suerte son comunes, de aquí parte la unión de esta clase en grupos organizados, la conciencia de clase los empuja hacia una agrupación para la defensa de sus intereses, aparece una legislación social protectora surgida por la presión de estas asociaciones, las leyes aseguran en primer término las necesidades vitales de mujeres y niños, después la de los obreros. La agrupación de los obreros en sindicatos para la defensa de sus intereses, contribuye a satisfacer las necesidades de los obreros. Se han reemplazado las condiciones de trabajo individuales por las condiciones colectivas. Se celebran acuerdos con las asociaciones de patrones que se forman como reacción a la solidaridad de clase y a las uniones de sindicatos, dichos acuerdos tienen la función de equilibrar el poder a favor de la clase más débil. Los sindicatos nacidos de la solidaridad y el interés -

de clase intentan una reducción de la distancia entre patrones y trabajadores, haciéndose cargo como institución de funciones armonizadoras de conflictos en la relación de trabajo.

También tiene gran importancia en el conflicto las ideas - generalizadas que tienen los obreros acerca de que el patrón es un explotador y a su vez, la idea del patrón acerca del trabajador que es un luchador de clase al que sólo le interesa el salario y que siempre está dispuesto a la huelga.

Una de las amenazas para la estabilidad de la sociedad es sin duda la lucha de grupos que adoptan una finalidad absoluta, todo grupo tiene finalidades políticas, económicas y/o sociales, tienden a la acumulación de poder. En la época actual de grandes y modernas organizaciones el poder pasa a ser una función-- de masa políticamente organizada, el poder de un grupo va ligado al número de miembros integrantes del mismo. Cada grupo aspira a tener mayor poder, propiciando que los miembros integrantes del grupo pasen a ser simples instrumentos que son utilizados para ocultar los verdaderos intereses de la organización.

Prejuicios de grupos, nacidos de una desconfianza mutua, - aumentan la lucha, cada uno de los grupos considera injustifica

dos los intereses de la otra parte. El éxito de las negociaciones sobre el salario se convierte en medida de prestigio social de los sindicatos, el impedir un aumento es cuestión de prestigio para las asociaciones patronales, además en gran medida los éxitos de los dirigentes empresariales dependen del resultado que obtengan en la lucha de grupos. Las luchas laborales se intensifican al extremarse los objetivos del grupo a causa del egoísmo colectivo y la salvaguarda del prestigio.

Una de las amenazas más graves para la estabilidad de la sociedad la constituye la degeneración de la lucha entre los grupos que adoptan una finalidad absoluta. El despliegue de poder del grupo estrechamente relacionado con el número de miembros del mismo, señala tendencias propias que transcurren en dirección de una progresiva ampliación del poder y una exasperación de las finalidades del grupo. Cada grupo y cada corporación tratan de arrebatarse la mayor cantidad de poder que pueden, se dejan guiar tan sólo por el mayor mal humano, o sea por el egoísmo colectivo, mucho más peligroso que el egoísmo individual.

La autonomía de las finalidades de los grupos y el egoísmo colectivo originan así una lucha entre las partes organiza--

das del mercado del trabajo, lo que viene a reducir su valor de estabilización como instituciones en la relación del trabajo asalariado. Al final, las luchas abiertas vigorizan el conflicto en el ámbito nacional.

Al analizar la colectivización del conflicto en torno al salario, podemos constatar que los sindicatos y las asociaciones de patronos tienen al principio un efecto armonizador de conflictos en su calidad de instituciones en la relación del trabajo asalariado. Este efecto estabilizador queda, sin embargo, en parte neutralizado por nuevas fuentes de conflictos, originados por la unión de grupos. Estos conflictos parten, sobre todo, de que a los miembros de grupo y a su lucha interna se transfiere una conducta de lucha con carácter de finalidad absoluta, gracias a formas institucionalizadas del comportamiento; de que la organización de la producción es poco clara y deficiente; la delimitación de la competencia en la estructura autoritaria de la economía de producción; de que la lucha entre los grupos se vigoriza debido al egoísmo de grupo; de que existe un prestigio de grupo y de que los dirigentes tienen la orden de luchar. Todos estos conflictos se agudizan al estallar luchas laborales abiertas. De esta forma sobreviene el gran peligro de que el nivel y la estructura del salario, cuya importancia para toda la economía apenas si puede ser sobre-

timada, pase a ser una función del poder de las asociaciones
y con ello del número de los miembros del grupo, de la fuerza
de sus intereses y de su comportamiento solidario.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Conflicto: En derecho se utiliza para designar posiciones antagónicas. De acuerdo con su origen etimológico deriva del latín *conflictus* que significa luchar, combatir. Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedimiento de la prestación de servicios por el trabajador al patrono, derivado de la actividad laboral. Por esta causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos como distintos son los hechos que pueden darles origen. - cf. Arndt. Erich. Política de Salarios. Buenos Aires Argentina. El Ateneo. 1985. pág. 305.
- (2) Limares Walter. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. México. Renacimiento. 1985. pág. 15.
- (3) "Todo el campo de la actividad industrial, como el sistema económico en conjunto, se halla penetrado por el principio de la división del trabajo y su refinamiento, o sea, la especialización. En su forma más sencilla, la división del trabajo es el fraccionamiento del mismo, ya sea mediante la dedicación de la mano de obra a actividades y a productos particulares, ya sea por su dedicación a las operaciones minúsculas necesarias en la fabricación de un solo producto. El principio está basado en diferencias en el -

clima, en las localidades y en el terreno, en los recursos naturales, en las aptitudes y habilidades personales y en las características distintivas, tanto culturales - como de otros tipos, del medio y de la gente". cf. L. Lawrence. Organización y Dirección Industrial, Fondo de -- Cultura Económica. pág. 12 - 13.

(4) Linares, Walter. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. México. Renacimiento, 1985. pág. 15

(5) ..."Deberá ser considerada la explotación como un proceso social destructivo también en aquellos casos en que se paguen salarios adecuados y suficientes pero no se tengan - en cuenta las necesidades sociales más elevadas del trabajador. Necesidades sociales inmateriales insatisfechas - provocarán generalmente una aversión contra el trabajo - mismo. Muchas veces esta aversión será transferida al patrono y se expresará en exigencias de salarios más altos. Si además -como sucede generalmente- esta conducta es "motivada secundariamente" por ideologías e imágenes directrices sociales tradicionales, se producirá consecuentemente una mayor identificación de los conflictos. Tal intensifi

cación del antagonismo de intereses puramente económicos por medio de otros conflictos sociales basados en las relaciones creadas por el trabajo asalariado es de gran importancia para la política del salario". Linares. Walter. op. cit. pág. 29 - 30

(6) ..."Especialmente donde no existe confianza en el futuro los trabajadores a menudo están dispuestos a privarse de un ingreso superior, a fin de asegurar que continuarán - en el empleo aunque sea con poca paga". cf. Gellerman, - Saul W., Motivación y Productividad. México. Fondo de - Cultura Económica. 1986. pág. 252.

(7) L. Bethel, Lawrence. Organización y Dirección Industrial Décima Reimpresión. México, Fondo de Cultura Económica. - 1981. pág. 561 - 562.

CAPITULO CUARTO
SUPERACION DEL SISTEMA DE SALARIOS

CAPITULO CUARTO

A.- EL ANTAGONISMO EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO ASALARIADO.

El origen del antagonismo a nivel mundial se debe a que, históricamente, los patronos abusaron de sus trabajadores. - Al principio de la revolución industrial la paga era tan sólo para sobrevivir, las condiciones de trabajo eran pésimas en - todos sentidos: antihigiénicas, con horarios de sol a sol y - labores que causaban enorme fatiga física.

Los patronos consideraban a sus trabajadores como un recurso más, necesario para la producción, pero reemplazable y sin ninguna obligación por parte del contratante para con aquellos.

No existía ninguna representación sindical, y cualquiera que tratara de constituirse era rápidamente eliminada. No había prácticamente leyes de protección a favor de la clase trabajadora.

La empresa representaba para el trabajador la mejor alternativa de supervivencia en un mundo de hambre y de exceso de mano de obra.

En un medio así, la confianza y la lealtad que pudiera tener el trabajador dependían de su relación con su mayordomo

o su capatáz, el cual tenía todo el poder para despedirlo, - sin que tuviera el trabajador seguridad alguna.

La empresa quería la producción y necesitaba las manos - del trabajador para lograrla, y el trabajador necesitaba a la empresa para poder comer y subsistir.

Los trabajadores eran usados y se degradaba su calidad - de vida, física y psicológica con trabajos agotadores, peli- grosos e insalubres, y con muy baja paga.

En la época actual casi no existen este tipo de condicio- nes de vida para el trabajador; pero, la pequeña empresa que - en su primera etapa está tratando de sobrevivir, tiene que exi- gir más al trabajador que lo normal. Por ser pequeña, lo más- probable es que no exista una representación sindical. Esto - hace que siendo su objetivo primordial el económico, se olvide del aspecto humano o no le sea económicamente factible confe- rirle la dignidad e importancia que le corresponden.

Los abusos hacia el trabajador en estas empresas se reve- lan por medio de salarios bajos, con no pagarle tiempo extra, - por exigirle un rendimiento más allá de lo justo, hacerle labo

rar en lugares insalubres, por negar protección médica, por obligarle a trabajar en días festivos y, en general, por dar al trabajador menos de lo que manda la ley.

Lo que hace el trabajador normalmente es que se sale de la empresa, buscando mejores opciones; sin embargo, cuando el trabajo es escaso, busca una opción adicional: la lucha, para defender sus derechos como trabajador.

La lucha sucede en nuestro mundo actual, entre empresa y sus trabajadores. Muchos representantes empresariales piensan que el sindicato es un atentado a su dirección, casi considerándolo como un ataque personal.

Los trabajadores al sentir esta situación, naturalmente se defienden, en muchos casos con el único recurso que le queda - que es la huelga, terminándose, al no llegar a un acuerdo, con la liquidación de la empresa y sindicato.

En esta etapa de lucha el salario, es para el trabajador, un ingreso injusto y un medio de explotación del patrón, situación con la cual hay que terminar, reduciendo las utilidades - de la empresa y las ganancias excesivas del patrón a costa del

trabajador. Los supervisores son identificados como los espías del amo.

En muchos casos, aunque no se llegue a la huelga o a la liquidación, la lucha o guerra fría continúa entre las partes tratando en cada oportunidad de atacarse y hacerse daño en su relación mutua.

B. SUPERACION DE CONTIENDAS LABORALES ORIGINADAS POR EL TRABAJO ASALARIADO.

Uno de los problemas fundamentales de toda empresa, es hallar una motivación para hacer que la gente trabaje. En una industria de producción en serie esto no sería tarea fácil, puesto que muchas personas no obtienen de su trabajo más que una satisfacción personal muy leve, así como muy poca sensación de realización o de obra creadora.

Los trabajadores tienen que laborar conjuntamente, seguir ordenes, que por lo general no pueden ser comprendidas ni aprobadas, y obedecer instrucciones de superiores en cuya elección no toman parte y a los que posiblemente no vean nunca.

Es importante crear un ambiente en el que los trabajadores

puedan satisfacer sus necesidades individuales mientras trabajan, al mismo tiempo que se alcanzan las metas de la empresa.

La forma tradicional de motivación en la industria, misma que se les ocurre a la mayoría de los dirigentes empresariales, hace incapie en la autoridad. Este procedimiento consiste en obligar a las personas a trabajar amenazándolas con despedirlas si no lo hacen. La presunción que respalda esta manera de proceder es, que el único motivo por el que la gente trabaja es para ganar dinero ⁽¹⁾ y que trabajaran más si se les crea el temor a perder el empleo. Esta manera de ver en algunas empresas da por sentado que a nadie le gusta trabajar, la gente entonces tratará de salir de su jornada produciendo lo menos que se pueda.

Se piensa que la mano de obra puede comprarse y venderse - lo mismo que cualquier suministro de material, y que se le puede tratar de la misma manera. Esta manera de proceder no proporciona ningún estímulo para trabajar con más ahínco del necesario para cumplir con el mínimo indispensable para evitar el castigo.

Es posible suavizar el conflicto entre patrones y trabaja

dores haciéndoles entender que las dos partes pueden ganar en su relación, de tal forma que ambos empiecen a cooperar con el fin de que cada uno de ellos logre sus objetivos.

Para llegar a esta etapa se precisa como requisitos tener algunos objetivos en común, así por ejemplo: más utilidades para la empresa significan más ingresos para el trabajador, etc., y entender plena y maduramente que los objetivos de una de las partes no necesariamente están en conflicto con los objetivos de la otra.

Los empleados deben de entender al trabajo como un medio para progresar y el salario que se pida deberá ser el justo y no el máximo, de acuerdo con las condiciones que atraviesan la empresa y el país.

La única manera en la que puede alcanzarse esto es a base de compartir todo: que los trabajadores sean parte real y viva de la empresa junto con inversionistas y directivos; que participen en la gestión, en las utilidades y en la propiedad del capital. Sólo así los trabajadores no se sentirán usados como cosas sino que verán a la empresa como obra suya. Sólo así desarrollarán su iniciativa y responsabilidad, sólo así trabaja-

rán con alegría y podrán dar lo mejor de sí mismos.

Ahora, para suavizar el conflicto entre quienes detentan la autoridad dentro de la empresa y los trabajadores; sería posible mediante la reducción de la distancia entre los que mandan y los que ejecutan, persuasión en la necesidad de autoridad, participación de los trabajadores en el planeamiento y formulación de órdenes y delegación de autoridad, lo anterior dependerá del manejo psicológico que se de al impartir las órdenes.

Así también, se hace necesario elevar simultáneamente la eficiencia y la satisfacción del personal mediante la incorporación en el trabajo de cada empleado, de mayor oportunidad de realizar y obtener reconocimiento por lo realizado, aumentando la dificultad y responsabilidad del trabajo y consecuentemente las oportunidades de desarrollo y progreso.

Los jefes deben de comenzar a ser verdaderos supervisores, maestros y asesores para ayudar a sus trabajadores a hacer un trabajo mejor.

Las utilidades de la empresa, deben de entenderse, como una ganancia justa por el riesgo de invertir y, además como posibilidades de crecimiento para todos.

Los trabajadores deben de ser tomados en cuenta y se les debe de solicitar su cooperación ⁽²⁾ para aumentar la productividad, la cual se debe de compartir.

C. PRINCIPIOS BASICOS PARA LOGRAR LA ESTABILIZACION.

Una de las críticas más severas que se ha hecho a la empresa es que utiliza a sus trabajadores como cosas. Hasta la palabra "empleado" sugiere que alguien es usado. De allí que se afirme que el hombre en la empresa está enajenado, o sea - que no es dueño de sí mismo, de sus actos, sino que ha quedado a la disposición de otros, muchas veces sin poder desarrollar sus facultades, sin tener la oportunidad de crear y poner su sello personal en lo que hace, sin tener la alegría de hacer algo por sí mismo. Se dice que el sistema de salarios es aquel en el que el hombre se alquila, en el que por necesidad vende su trabajo.

El desinterés y la indiferencia son fenómenos frecuentes

en las empresas. Los trabajadores deben ser a menudo recordados de sus obligaciones legales y contractuales. Hay que hacerles cumplir las órdenes y los reglamentos. Se les tiene que supervisar, vigilar, amonestar, sancionar.

Generalmente los trabajadores cumplen con sus tareas sólo por obligación. La producción se limita. El esfuerzo se regatea. Hay ausentismo y resistencia pasiva, sabotaje, paros y huelgas. El patrón argumenta que el trabajador no comprende los problemas de la empresa, la necesidad de la productividad y de la disciplina, el rigor de la competencia, las exigencias de la clientela, los apremios financieros, etc. El trabajador dice que el patrón no comprende sus problemas; su necesidad de mayor remuneración, de mejor trato, de condiciones de trabajo humanas, de ser tomados en cuenta, etc. Unos y otros se encierran en sus posiciones. Unos y otros se conocen poco, aislados por prejuicios, desconfianza y opiniones equivocadas.

Para muchos, el sistema de salarios es una relación en la que el trabajador viene a ser un simple instrumento al servicio de la empresa. Es un recurso más entre los otros con que ella cuenta. Su calidad de ser humano no solamente no es respetada sino ni siquiera es debidamente aprovechada. Se le man

da, se le maneja, se le manipula, se le administra.

El trabajador no es dueño de los medios de producción. - No tiene mayor injerencia en las decisiones de su trabajo. Muchas veces no ve el producto final que elabora. Y por lo general no está ligado al éxito de la empresa en que trabaja. Recibe simplemente un salario, prestaciones y otros beneficios. Como su colaboración es indispensable, se busca que esté satisfecho, y se emplean técnicas de relaciones humanas y de motivación, tomadas de las ciencias del comportamiento. Pero a pesar de ello los avances son pequeños. Las tensiones, los conflictos y la lucha persisten.

1.- Respeto a la dignidad del hombre.

El hombre por su racionalidad, su voluntad libre y su destino eterno es un ser cuya dignidad es superior a la de todos los demás seres de la creación y de allí se derivan para él una serie de derechos inviolables e imprescriptibles. En la empresa debe reconocerse y respetarse ésta dignidad del hombre, presente aún en el más modesto trabajador. Su aporte a la empresa es de una calidad superior a la de los inversionistas. Estos aportan lo que tienen, aquél le aporta lo que es.

2.- Realización en el trabajo.

El trabajo es connatural al hombre. El trabajo no solamente le permite ganarse la vida sino por medio de él puede realizarse como persona humana. El hombre se hace trabajando.

La principal alineación del trabajo la constituye no el no ser dueño de los medios de producción, ni siquiera el no tener la dirección del trabajo que realiza, sino el considerar a su trabajo como un mal necesario, como un simple instrumento para subsistir. Para liberar al trabajador de ese menosprecio de su trabajo, es indispensable no solamente dignificarlo sino hacerlo lo más significativo posible.⁽³⁾ El ser humano tiene que encontrar la felicidad no solo por su trabajo, sino en el trabajo; el hombre debe de trabajar con alegría.

El aspecto psicológico tiene una influencia directa en la producción. Cuando los trabajadores se sienten felices, obedecen las reglas y quieren trabajar, el volumen de la producción es elevado; cuando los trabajadores sienten despecho, resentimiento y desconfianza hacia la dirección, el volumen de la producción es bajo, con independencia del producto o del sa

lario.

Para determinar la eficiencia de los trabajadores, medida en volúmen de producción, se realizó el siguiente experimento.

"Se eligieron dos grupos de empleados, que realizaban el mismo trabajo en condiciones similares y se mantuvo un registro de la producción de cada grupo. Se varió la intensidad de la luz con que trabajaba uno de los grupos, mientras se mantuvo constante en el caso del otro grupo. Los investigadores tenían la esperanza de aislar de las demás variables, siguiendo este método, el efecto de los cambios de la intensidad de la iluminación en el volúmen de la producción.

Esta esperanza resultó un fracaso. El experimento no demostró la existencia de una relación simple entre los cambios experimentales de la intensidad de la iluminación y los cambios observados en el volúmen de la producción. Los investigadores llegaron a la conclusión de que este resultado no obedecía a que no existiese semejante relación, sino a que, de hecho, resultaba imposible aislarla de las demás variables que influyen en la determinación de cualquier eficiencia de productividad. Desde luego, se ha encontrado este tipo de dificultad en el trabajo experimental en muchos casos. Además, los investigadores estaban de acuerdo en cuanto al carácter de algunas de estas o-

tra variables. Estaban convencidos de que uno de los factores principales que habían impedido la obtención de resultados satisfactorios era de carácter psicológico. (4) Los empleados con que se estaba experimentando reaccionaban a los cambios de intensidad de la luz en la forma en que ellos suponían que reaccionaran. Esto es, cuando se aumentaba la intensidad de la luz se esperaba que aumentase la producción y cuando se disminuía se esperaba que produjesen menos. Se pensó otro experimento para comprobar este punto. Se cambiaron las bombillas eléctricas, como se habían cambiado antes, y se permitió que los trabajadores supusiesen que iba a haber mayor cantidad de luz. Hicieron comentarios favorables sobre el aumento de iluminación. En realidad se habían sustituido las bombillas por otras de igual fuerza. Se realizaron otros experimentos y en todos los casos pudieron explicarse los resultados en términos de reacciones "psicológicas", no de reacciones "fisiológicas".

Este descubrimiento pareció importante. Sugería que las relaciones entre otras condiciones físicas y la eficiencia de los trabajadores podían verse obscurecidas por reacciones psicológicas similares". (5)

A medida que los experimentos progresaron durante un período de años, se gastaron más de catorce millones de dólares para llegar a las conclusiones finales de que los aspectos sociales del trabajo, las creencias y los sentimientos del trabajador y la actitud de los jefes de grupo eran de gran importancia para la producción.

Es más fácil sentir la existencia del entusiasmo por el trabajo que crearlo. Cuando una persona extraña entra en una planta en la que los empleados no se dan prisa por cumplir - las órdenes, en la que no tienen respeto por sus superiores y sus reglas y en la que se producen constantemente atrasos de la producción, sabe que el entusiasmo es bajo. En forma análoga, cuando penetra en una planta en la que los empleados - muestran en forma evidente que los trabajos que están realizando son importantes, en la que se identifican a sí mismos como parte de la empresa, en la que la disciplina es espontánea y en la que los empleados están alegres y sonrientes en el trabajo, sabe que el entusiasmo por éste es grande. El extraño o nuevo trabajador siente fácilmente el nivel del entusiasmo; el patrón se halla demasiado a menudo embebido en los problemas de los negocios, para saber cuáles son los sentimientos - de los trabajadores con respecto a su trabajo.

El entusiasmo como cuestión emocional, no siempre es sensible a las fuerzas de la lógica. Los mismos trabajadores no siempre pueden expresar sus verdaderas quejas con palabras. Sus peticiones cuando declaran la huelga no representan siempre a las cosas que les trastornan. El patrón puede mejorar

el entusiasmo por el trabajo y puede hacerlo de una manera - muy sencilla. A cualquier empresa le puede beneficiar en - grado considerable dicho entusiasmo. Pero ni una dirección patronal óptima puede mejorar el entusiasmo, simple y sencillamente mediante ciertos beneficios o servicios automáticos. El mantenimiento del entusiasmo es parte importante para que se logre la realización en el trabajo.

En parte, el reconocimiento de los trabajadores como "hombres" dentro de la empresa gira alrededor de una eliminación - de las tensiones internas y de una inyección de calor humano en las relaciones de trabajo. Las actitudes y acciones de los patrones con respecto a los trabajadores deben reflejar una estimación de los mismos como seres humanos. Los procedimientos organizados de introducción al trabajo resultan necesarios para que el nuevo empleado se sienta como en su casa. Esas pequeñas "extras" que contribuyen a hacer agradable la vida en - el trabajo tienen un valor superior a su costo. Algunas prácticas que han probado su utilidad en las relaciones públicas - pueden aplicarse dentro de la organización para insistir en la cortesía. El patrón y sus representantes tienen una responsabilidad al apreciar la importancia del "respeto" hacia todos -

los trabajadores.

3.- La participación.

Actualmente existe toda una corriente en favor de una mayor participación del trabajador en diversos aspectos de la empresa. Si el trabajador es parte vital de la empresa, si cada día deben crecer sus responsabilidades, es lógico que esto sólo puede ser una realidad por medio de una mayor participación en ella. Una vez satisfechas sus necesidades básicas, los trabajadores desean tener reconocimiento, logro, autorealización y oportunidades de ejercitar su iniciativa, y esto sólo es posible por medio de su participación real en la vida de la empresa.

a) Objetivos comunes.

Tanto patrones como trabajadores tienen muchos objetivos comunes y complementarios y que sólo a través de una negociación ponderada de sus objetivos divergentes o antagónicos podrán alcanzar razonablemen te sus fines particulares. Cada parte debe de preocuparse por el todo y sentir la exigencia de con--

tribuir, cada uno con lo que pueda al logro del bien común. Esto implica en la empresa que a cada uno le interese la prosperidad de la misma, la obtención de utilidades, el buen nivel de salarios y de condiciones de trabajo, la calidad del producto, la productividad, etc. El trabajador se tiene que integrar a su empresa, involucrarse plenamente a ella por la máxima identificación posible con sus objetivos. La actitud basada en el concepto "no nosotros" se consigue aumentando la perspectiva del trabajo, promoviendo la cooperación de los trabajadores y la idea de asociación con los representantes del patrón y éste.

b) Oportunidades de decisión al trabajador.

El patrón debe de entender este principio como un propósito de sus altos niveles de mando de dar cada día más oportunidades de información y de decisión a los niveles inferiores, promoviendo su responsabilidad y desarrollo. Tanta acción del trabajador cuanta sea posible. Tanta acción del patrón cuanta sea necesaria. Esta norma, permitirá el crecimiento de los trabajadores y su po

sibilidad de una mayor aportación a la empresa.

4.- Distribución de las ganancias entre los factores de la producción.

El cómo deben distribuirse los frutos de la producción - entre los factores que han contribuido a ella es una cuestión fundamental. Todo individuo necesita saber que hay equidad en tre el trabajo que elabora y la remuneración que recibe en - forma de salario y de otras compensaciones. De no cumplirse ésto, sobrevendrán diversos síntomas tales como alta rotación, ausentismo, baja productividad, sabotaje y, en general, bajo entusiasmo por el trabajo.

Por otro lado, no hay que olvidar que los altos niveles - de salarios representan mayores ingresos que contribuyen a au mentar el poder de compra de los trabajadores, incrementar la economía y aumentar el nivel general de prosperidad de la población.

En el lado negativo, encontramos que un aumento desmesurado de salarios, contribuye a desatar una inflación galopante que trae consecuencias funestas para la economía del país y, viceversa, salarios excesivamente bajos, pueden contribuir

a una depresión en los negocios por falta de poder adquisitivo entre los consumidores.

Es importante no perder de vista que los patrones tienen que cuidar también el renglón de salarios ya que éstos representan uno de los principales costos de operación que, obviamente, afectan a las utilidades.

Los patrones están sujetos a una serie de presiones contrarias, como son que por una parte, los clientes quieren mejores productos a más bajo precio y están dispuestos a buscar nuevos mercados para conseguirlo, por otra parte, los trabajadores día a día piden más salarios, más prestaciones, y jornadas más cortas de trabajo y están dispuestos a presionar - por medio de sindicatos, huelgas, etc., para lograr su objetivo. Dichas presiones empujan a los patrones a buscar un punto de equilibrio que satisfaga a sus trabajadores y que les permita obtener utilidades razonables. Es en este punto donde la distribución de las ganancias entre los factores de la producción debe de ser realizada mediante determinadas técnicas, las cuales puedan establecer cuál es la remuneración justa en base al trabajo que se realiza, para así atraer mano de

obra de calidad y con ésto incrementar la productividad.

Es indispensable tener una visión nueva de las utilidades que obtienen los patrones. Deben considerarse como tales aquéllas que en común todos los integrantes de la empresa contribuyen a crear y que deben repartirse equitativamente entre todos ellos en forma de salarios, prestaciones y dividendos.

Debe evitarse que ocurra, por una injusta distribución de lo producido, una plusvalía de la que se aproveche el patrón. Además es indispensable aceptar la necesaria rentabilidad del capital sin la cual no se estimula el ahorro y la inversión. Esta necesidad, en muchas ocasiones, no suele ser comprendida debidamente por los gobernantes ni por otros grupos que impugnan la tarea de los patrones. De ello resulta que se critican las utilidades, sin base suficiente en relación con la inmovilización de recursos y riesgos inherentes. Esto ha traído como consecuencia la apatía por parte de los patrones para la inversión empresarial, con el consiguiente daño para la economía en general.

Es innegable que uno de los elementos para favorecer la

integración de los trabajadores a la empresa es la participación en las utilidades. Esta participación ha sido empleada en diversos países ya sea por decisión voluntaria de algunos patrones o por disposiciones legales. En algunos casos se establece que el reparto se hará después de separar de las utilidades netas de la empresa lo que pueda considerarse un interés mínimo para el capital.

El trabajador debe estar convencido de que se le remunerará de acuerdo a su contribución al éxito de su fuente de trabajo, si no tiene esta convicción pensará en no aumentar su producción para que los patrones tengan más utilidades. Esta remuneración no debe ser solamente en dinero, sino en la satisfacción personal y el reconocimiento de los demás por la obra realizada. El trabajador debe sentir que puede ser importante por la capacidad y destreza de su labor.

El concepto básico de la participación en las utilidades es el de involucrar a todos los que trabajan en la empresa en los resultados de la misma y esto implica una información abierta y general de los objetivos de la empresa, de los ingresos de todos los trabajadores y de los resultados financieros.

Implica una apertura poco común en las empresas y un clima de confianza entre todos los integrantes de la misma.

No debe esperarse que la participación de utilidades resuelva todas las tensiones y conflictos entre patronos y trabajadores, ni que por sí misma unifique a todo su personal en torno de sus objetivos, pero indudablemente es un gran paso hacia una mejor relación entre patronos y trabajadores.

5.- División del trabajo para la obra común.

En la antigüedad el hombre concentraba en sus manos la iniciativa, los medios de producción, el producto terminado, y los frutos de su trabajo. Hoy por la división de las labores todo se encuentra disgregado. En la empresa unos aportan el capital, otros la dirección y otros el trabajo operativo, que a su vez suele diversificarse en múltiples actividades. Todo esto implica un debilitamiento de la fuerza del objetivo de todo patrón, y ello sucede más aún cuando la fuerza de trabajo es más numerosa y existen varios niveles de mando.

La división del trabajo ha traído muchas ventajas a la productividad al permitir la especialización de los trabajado-

res, pero le ha restado al trabajo su sentido de finalidad y la consciencia de la aportación de cada uno a la obra común, la cual es necesario resaltar.

6.- Aceptación de la autoridad dentro de la fuente de trabajo.

En todo grupo humano los jefes son necesarios. Alguién debe señalar el rumbo, obtener los recursos, coordinar los esfuerzos, inspirar la acción, disciplinar a unos y estimular a otros y llevar a todos al objetivo.

De allí la importancia de que la autoridad sea debidamente comprendida por todos los trabajadores de la empresa. La relación del trabajo asalariado implica a un hombre someterse a la voluntad de otro y esto es algo que encuentra rechazo en el fondo de la naturaleza humana. La autoridad sólo se acepta si está plenamente legitimada por el beneficio que de ella reciben quienes deben obedecer, porque esté animada por un alto ideal de servicio hacia los trabajadores, porque tenga una clara consciencia del bien común.

D. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN SU AREA DE TRABAJO.

Es recomendable que los trabajadores tengan la posibilidad de decidir en su área propia o próxima de trabajo, una vez que han sido convenidos los objetivos y definidas las políticas generales de la operación. La participación permite y estimula el ejercicio de la iniciativa de los trabajadores en el nivel en que es más fácil que esto se haga.

El pugnar porque los trabajadores manejen los problemas que les corresponden contribuye a su desarrollo no solamente en el trabajo sino en la vida personal. El principio de participación de los trabajadores en su área de trabajo van en esta dirección.

La participación de los trabajadores es el comienzo de la liberación del autoritarismo o del paternalismo que con frecuencia es característica de muchos patrones.

Para que pueda consumarse la participación de los trabajadores se requiere recorrer varias etapas. La primera, muy obvia, es la capacitación. Siempre que se hable de delegar se ha pensado en capacitar como requisito previo. La segunda es

la información. Si queremos que los trabajadores decidan algo, es indispensable que estén bien informados no sólo sobre todo lo que atañe a su trabajo en particular sino en la empresa en su conjunto, sus objetivos, normas, planes y proyectos concretos. Debe seguirse una política de libros abiertos y de cartas sobre la mesa. Sólo así quién trabaja puede saber dónde se encuentra, a dónde va y cómo va.

La información es indispensable para vincular a los trabajadores de una empresa en orden a un objetivo; es lo único que puede dar a cada uno la convicción de estar caminando en la misma dirección; es un elemento esencial para hacer de la fuente de trabajo una entidad comunitaria.

El siguiente paso para hacer posible la participación de los trabajadores en su área de trabajo es la consulta. Los patrones que quieren que sus trabajadores se desarrollen tienen que darles oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre el trabajo cotidiano. Si bien una decisión consultada y discutida con los que van a llevarla a cabo requiere de mucho tiempo, éste está bien invertido, porque se gana después con creces en la ejecución.

El paso final de la participación se da cuando se deja -
ya a los trabajadores que tomen las decisiones en su área pro-
pia y aún que intervengan en el área inmediatamente próxima -
de su trabajo.

Todo lo anterior entraña riesgos, pero por lo general es-
tá justificado el tomarlos.

Una consecuencia de la participación de los trabajadores
es el autocontrol. Cuando un trabajador ejecuta lo que ha de-
cidido, suele requerir menos supervisión y cumple mejor con -
su trabajo.

E. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO DE LA EMPRESA.

Este principio se origina con el propósito de corregir -
la unilateralidad del capital en la gestión de la empresa. -
Históricamente se ha criticado a la propiedad privada de los
medios de producción como la causa de explotación de los tra-
bajadores. Quienes propugnan por la participación de los tra-
bajadores en el gobierno de la empresa sostienen que la falla
no está en la propiedad privada de los medios de producción -

sino en el hecho de que los patrones detentan el monopolio de la decisión, y el trabajador como consecuencia no se siente integrante de la empresa sino un simple instrumento de ella, vinculado por un contrato de trabajo.

L. Bethel, comenta:

"varias organizaciones de investigación y muchos directores en lo particular han estudiado los "deseos" o "necesidades" básicas de los obreros industriales. ¿Qué satisfacciones desean? ¿Cuáles son sus exigencias fundamentales? Aparentemente el obrero industrial necesita conocer y ser conocido tanto del "jefe máximo" como de la persona que está a su lado en el banco de trabajo. Este hecho explica las buenas relaciones que entre empleados suelen existir en los pequeños talleres en los que todos los trabajadores tienen confianza con el director y propietario. Muchos directores de pequeños talleres han descubierto con asombro que, cuando amplían sus actividades más allá del volúmen de la dirección por una sola persona, pierden rápidamente el contacto con los trabajadores.

El trabajador industrial de hoy quiere sobre todo una participación en la dirección de la empresa - de que forma parte. Esta participación, está comunidad de intereses es lo que verdaderamente persigue el obrero en sus esfuerzos por conocer al patrón."

(6)

Hoy ninguna empresa es cuestión que sólo interesa a sus propietarios. Su constitución, su financiamiento, la conducción de sus operaciones, sus productos, sus ganancias y sus pérdidas afectan igualmente a otras personas. Lo que cada uno hace en el jardín de su casa puede ser hasta cierto punto asunto personal, pero cuando afecta a sus vecinos, éstos querrán en seguida tener una voz de control en sus operaciones. Hoy las operaciones de las empresas han alcanzado un estado en que afectan seriamente a los demás. En ello se fundan los trabajadores para exigir su parte en la dirección junto con los patrones.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) "Hoy los patronos reconocen los factores de la motivación humana. Las acciones de los hombres en el trabajo, como todas las cosas, quedan motivadas por ciertas tendencias fundamentales. Estas tendencias psicológicas pueden condicionarse para obtener casi cualquier respuesta. Las - tendencias de los obreros en el caso de necesidades como los alimentos y el abrigo han sido condicionadas a la a--ceptación de salarios en dinero. Esta aceptación no ha - eliminado otras motivaciones tales como el deseo de parti--cipación, reconocimiento y asociación del obrero". cf. L. B. Lawrence. Organización y Dirección Industrial. México. Fondo de Cultura Económica. 1981. pág. 621.

- (2) La etapa de cooperación surge históricamente en los países en tiempos de crisis bélica o económica como sucedió a EUA en las primera y segunda guerras mundiales y a Japón en la Postguerra. Como ejemplos de esta cooperación, Matsushita empresa japonesa de 63 000 trabajadores, reportó en el año de 1975, 663 475 sugerencias de sus empleados, de las que se aceptaron y premiaron 61 299, por mejorar la empresa. - Esto sucede cuando trabajadores y patronos entienden los - objetivos de la otra parte, y trabajan para lograrlos, -

siendo muchos de ellos comunes. cf. Muller, Enrique. Relaciones Laborales a Futuro. México. EDAC. 1983. pág. 7

(3) Shigeru Kobayashi, alto funcionario de la empresa japonesa Sony y autor del libro "La Administración Creativa" - sostiene que el trabajo no significativo es un vicio, que sólo el trabajo significativo es virtuoso y que la misión de todo patrón es restituirle al trabajo la dignidad y el sentido que tiene, si se quiere que los trabajadores lo abracen con interés y entusiasmo. cf. Keith B. Roberson. - Enriquecimiento del Trabajo. Harvard Business Review. 1969 pág. 22

(4) El subrayado es mío.

(5) Fatigue of Workers and Its Relation to Industrial Production, del National Research Council, publicado por Reinhold Publishing Company, Nueva York, 1941. Estos experimentos se describen detalladamente en las obras siguientes: E. Mayo, The Human Problems of an Industrial Civilization; T. N. Whitehead, The Industrial Worker; Roethlisberger y Dickson, Management and Worker; F. J. Roethlisberger, Management and Morale.

- (6) L. Bethel, Organización y Dirección Industrial, Fondo de Cultura Económica. Pág. 652.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1.- Todo hombre experimenta, desde su infancia, una necesidad de actividad que se unifica con el deseo de afirmarse en creaciones que le sean personales. Muchas veces busca de una manera inconsciente aportar su parte al edificio del progreso humano, si tiene éxito experimenta una alegría - incomparable.

El trabajador pasa aproximadamente un tercio de su vida atendiendo su labor. Si este trabajo no es satisfactorio, puede sufrir una verdadera frustración. Un trabajador desdichado, contagia su desdicha a la familia y a la comunidad. La baja en la moral lleva a la ineficiencia, poca producción y al descontento.

A la tensión que permanece inconsciente y que obstante es real, causada por las necesidades sociales más elevadas y no saciadas, el hombre trabajador dará por tanto generalmente motivos más corrientes: los económicos. Ello significa que el obrero al no hallar satisfacción en su trabajo exige un salario más alto. Esto vale también a la inversa: no se exigen salarios más altos cuando pueden satisfacerse las necesidades sociales más elevadas mediante el trabajo.

2.- El conflicto en torno al salario puede ser suavizado, y posiblemente suprimido, si lo liberamos de conflictos adicionales. Como ya se anotó, una fuente importante de conflictos, en la relación obrero patronal, es la deshumanización en el trabajo, ésto podría reducirse si se encuentra la forma en que el trabajador tome consciencia de la importancia que tiene su trabajo dentro del proceso productivo, si se logra que tenga el ritmo de trabajo adecuado que le impida que su trabajo se vuelva monótono y en general si se logra de alguna manera que el obrero se sienta conforme y encuentre satisfacción en el trabajo que realiza.

3.- Es necesario crear un enfoque totalmente distinto de la posición y de la actitud del trabajador hacia la empresa y de la empresa hacia el trabajador. Se necesita que éste tenga un justo acceso a los frutos de lo que su trabajo produce; que tenga una porción adecuada de capital de la empresa; que tenga alegría y satisfacción en el trabajo que realiza; que tenga posibilidad de decidir en lo que hace, y que pueda, de algún modo, participar en el gobierno de su fuente de trabajo. Sólo así se logrará la desenajenación que se busca, sólo

así alcanzará el trabajador el lugar que merece en la empresa, sólo así verá en su trabajo, al mismo tiempo, un medio de ganarse la vida y de realizarse como hombre. La continua satisfacción de esas necesidades es la clave para motivar a los trabajadores para que desempeñen sus tareas utilizando todo su potencial. Es la llave para lograr una organización productiva.

- 4.- Los principios básicos, que han quedado señalados, y que intentan lograr la estabilización entre patrones y trabajadores, permitirán introducir a las relaciones laborales modalidades que vinculen al trabajador más a la empresa, a sus objetivos, a sus problemas, a su destino. Modalidades que acaben de una vez con la expresión de los trabajadores al referirse a los patrones como "ellos" y que consigan que todos, patrones, sus representantes y trabajadores, hablen de "nosotros".

- 5.- Estamos destruyendo la ecología de éste planeta, la vida vegetal, la vida animal y sobre todo a los seres humanos, me refiero a la lenta pero continua destruc

ción del individuo en el trabajo que enajena, que degrada, que abruma, que enferma y que mata lentamente a millones de trabajadores en nuestro país y en el mundo entero. Existe una misión humana en la empresa, el hombre debe y puede desarrollarse, así será más productivo y más feliz y colaborará junto con el patrón al desarrollo de la fuente de trabajo.

- 6.- El patrón debe de ensayar todos los medios que conduzcan a lograr la integración real de sus miembros, la corresponsabilidad y la búsqueda en común de sus objetivos. Es necesario que las metas de los que trabajan en la empresa sean prácticamente las mismas de los patrones. Es necesario que los que trabajan sientan a la empresa como algo propio; como su patrimonio, su tarea o su misión. Sólo así tendrá sentido para ellos, sólo así harán suyos sus objetivos, sólo así asumirán plenamente su responsabilidad y le entregarán lo mejor de sí mismos.

- 7.- Se hace necesario superar la relación salarial cambiando la colaboración de hecho que ya es la empresa, por una asociación de derecho, a base de que el patrón

y el trabajador en común nombren al empresario, director o gerente y se pongan a su disposición para conseguir los objetivos de la empresa y trabajadores y él a su vez sea responsable ante ellos de sus decisiones. Lo anterior requiere de colocar sobre fundamentos nuevos el libre juego de los dos grupos sociales que participan en el proceso de producción o sea al patrón y al trabajador. Ya no se trata de constitucionalizar el poder de mando del patrón, de domesticarlo, regularlo y limitarlo para que responda a una situación de derecho sino que se trata de constituir originalmente un poder nuevo, para así, darle una base firme. Lo anterior entraña un nuevo planteamiento jurídico y político.

Deseo agregar, que el antagonismo entre patrones y trabajadores, no puede ser superado simplemente ignorándolo, sino que se hace necesario reconocerlo y -tratar de solucionarlo con medidas de política jurídica, económica y social.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A

AMOROSO LIMA, Alceu

El Problema del Trabajo.

México, Robredo. 1982

ANDA GUTIERREZ, Cuauhtémoc

Formas de Organización Socioeconómica

México, Limusa. 1985

ANDA GUTIERREZ, Cuauhtémoc

Introducción a las Ciencias Sociales

México, Limusa. 1985

ARIAS GALICIA, Fernando.

Administración de Recursos Humanos.

México. Trillas. 1986.

ARNDT, Erich.

Política de Salarios

Buenos Aires Argentina. El Ateneo. 1985

BRICENO RUIZ, Alberto.
Derecho Individual del Trabajo.
México. Harla. 1985.

BRUGAROLA, Martín.
Relaciones Humanas y Reforma de la Empresa.
Madrid. 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
Tercera Edición.
México, Trillas. 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales.
México. Trillas. 1984.

DE BUEN L. Néstor.
Derecho del Trabajo.
Sexta Edición.
México. Porrúa. 1985.

DE LA CUEVA, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Novena Edición.

México, Porrúa. 1984.

DOBB, Maurice Herbert.

Salarios.

Tercera Edición.

México. Fondo de Cultura Económica. 1973

FLORIS MARGADANT S., Guillermo.

El Derecho Privado Romano.

Décima Edición.

México. Esfinge. 1981

GELLERMAN, Saul W.

Motivación y Productividad.

México. Fondo de Cultura Económica. 1986

GONZALEZ ANGULO AGUIRRE, Jorge.

Artesanado y Ciudad a Finales del Siglo XVIII.

México. Fondo de Cultura Económica. 1983.

LANGE, Oskar.

Economía Política.

Décima Reimpresión.

México. Fondo de Cultura Económica. 1981.

L. BETHEL, Lawrence.

Organización y Dirección Industrial.

Décima Reimpresión.

México. Fondo de Cultura Económica. 1981.

LIMARES, Walter.

Nociones Elementales de Derecho del Trabajo.

México. Renacimiento. 1981.

LOPEZ, Justo

El salario.

México, Trillas. 1979.

(Tomo II).

LOPEZ ROSADO, Diego.

Problemas Económicos de México.

Quinta Edición.

México, Trillas. 1978.

LOPEZ ROSADO, Diego.

Historia y Pensamiento Económico de México.

México. Trillas. 1982.

LLOYEL G., Reynolds.

Economía Laboral y Relaciones de Trabajo.

México. Fondo de Cultura Económica. 1964.

REYES PONCE, Agustín.

Administración de Personal, Sueldos y Salarios.

Décima Reimpresión.

México. Limusa. 1980.

ROTHSCHILD KURT, Wilhelm.

Teoría de los Salarios.

Madrid. El Aguilar. 1981.

TURNER KENNEPH, John.

México Bárbaro.

México. Costa-Amic Editores. 1986.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Introducción al Derecho Mexicano.

México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1981.

WINSLOW TAYLOR; Frederick.

Principios de la Administración Científica.

México. Herrero. 1983.

O T R A S P U E N T E S

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO. VOX-LEXIS 22

Barcelona. Círculo de Lectores. 1983.

(22 Vols.)

ENCICLOPEDIA BASICA DANAE.

México. Ediciones Danae. 1973.

KEITH B, Robertson.

Enriquecimiento del Trabajo.

Harvard Busines Review. 1969.

(Caso extractado y traducido del artículo

"Job Enrichment Pays Off").

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

México. Trillas. 1986.

MULLER, Enrique.

Relaciones Laborales a Futuro.

México, EDAC. 1983.

(Nota Técnica).

NIKITIN, P.

Economía Política.

México. Ediciones de Cultura Popular. 1977.

(Manual de Divulgación).

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comenta-
da).

México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1985.