

875209

Universidad Villa Rica



Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

16
209

REALIDAD LABORAL EN MEXICO Y DIVERSAS FORMAS DE ORGANIZACION PARA EL TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el Titulo de
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

Angel Gerardo Reyes Kuri

Director de Tesis Revisor de Tesis
Lic. Cuauhtémoc Sánchez Serrano Lic. Pedro Olex Bretón

H. Veracruz, Ver.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



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

	Págs.
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS	1
a).- Revolución Francesa.	1
b).- Movimiento Obrero "Mártires de Chicago"	4
c).- Revolución Mexicana.	4
CAPITULO II	
DESARROLLO HISTORICO DE LA EMPRESA	11
a).- Evolución de la estructura de la Empresa	11
b).- Desarrollo de la organización.	18
c).- Influencias de las condiciones de trabajo sobre la productividad	19
d).- La remuneración del trabajo.	20
e).- El pleno empleo de los Recursos Humanos.	23
f).- Relación Obrero-Patrón	24
CAPITULO III	
ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	26
a).- Aspecto Histórico.	26
b).- Aspecto Jurídico	37
c).- Aspecto Social	42
CAPITULO IV	
FORMAS DE ORGANIZACION PARA EL TRABAJO	46
a).- Auto-empleo.	46
b).- De grupo	49
c).- Empresa.	57

"REALIDAD LABORAL EN MEXICO Y DIVERSAS FORMAS
DE ORGANIZACION PARA EL TRABAJO"

OBJETIVO:

HACER UN ANALISIS SOBRE LA REALIDAD
LABORAL EN NUESTRO PAIS, SU EVOLU-
CION Y SUS CONSECUENCIAS, ASI COMO
SUS BENEFICIOS PARA EL Y LAS DIVER-
SAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAR LOS
PROBLEMAS QUE SE PUEDEN PRESENTAR -
POR LAS VARIADAS FORMAS DE ORGANIZA-
CION PARA EL TRABAJO QUE EXISTEN EN
NUESTRO PAIS.

ANGEL GERARDO REYES KURI

	Págs.
1.- Sindicato	61
2.- Proceso de Negociación de los Contratos Colectivos.	64
CONCLUSIONES.	81
BIBLIOGRAFIA.	83

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS MOVIMIENTOS
OBREROS

1.- Revolución Francesa.

Nos marca la historia que los antecedentes principales de la revolución Francesa fueron en primer término la llegada al trono de Luis XVI, quien fue considerado un buen rey ya que era de carácter noble y bondadoso pero débil y dejó que el gobierno fuera manejado por los ministros Turgot y Necker; quienes se aliaron y realizaron ciertos movimientos financieros que a juicio de ellos traerían gran beneficio a Francia, pero que provocó descontento entre las clases sociales que estaban integradas por la Nobleza, el Clero y el tercer Estado o también llamado Estado Llano. Lo anterior hace que el pueblo de Francia se levante en armas y se inicien las fases de lo que tiempo después se conoce con el nombre de Revolución Francesa.

1.1 PRIME'RA FASE

La primera fase inicia en el año de 1789 con la "ASAMBLEA CONSTITUYENTE" de la que fué el alma el eminente tribuno conde de Mirabeau; este hombre se entregó en cuerpo a la tarea de reformar la organización política y administrativa de Francia.

1.2 SEGUNDA FASE

En esta fase se crea la "ASAMBLEA LEGISLATIVA" como medida de acentuar los principios de la revolución; esta

asamblea consistía en confiscar bienes de los nobles que huían del país, en este período se vio atacada por tropas extranjeras, trayendo como consecuencia la creación de algunas organizaciones como partidos políticos y agrupaciones obreras, destacando entre ellos los jacobinos y los montañeses.

1.3 TERCERA FASE

Esta fase se inicia cuando se proclama la República y se condena a muerte al Rey Luis XVI, combate Francia contra naciones extranjeras como Inglaterra y obtiene los logros militares, otra característica de este período es que en este país que nos ocupa se implanta el "Regimen del terror", sobresalieron en esta fase caudillo como - Robespierre, Danton y otros.

1.4 CUARTA FASE

En esta etapa se constituye el Directorio como órgano principal de la República que estaba formado por cinco miembros y dos cámaras.

La función principal del Directorio será hacerle - frente a desordenes interiores y exteriores que se daban a cabo dentro de este país ; siendo atribuidos estos desmanes a los triunfos de Napoleón Bonaparte, quien posteriormente derroca al Directorio a través de un golpe de Estado en el año 1799 "(1)".

"(1)" López Reyes Amalia y Lozano Fuentes, "Historia Universal", Pág. 286.

1.5 ACONTECIMIENTOS SOBRESALIENTES DE LA REVOLUCION FRANCESA

A).- La toma de la Bastilla el día 14 de julio de 1789, siendo esto el primer acto revolucionario que si glos después da inicio al derecho social en el mundo.

B).- Otro hecho importante es la abolición de los privilegios feudales con fecha 4 de agosto de 1789, por decreto de la asamblea constituyente.

C).- Las jornadas de octubre que consistieron en la concentración de tropas extranjeras en la frontera de Francia como consecuencia de que el Rey se negaba a firmar la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, trayendo este hecho como consecuencia el levantamiento armado que obliga al emperador a instalarse en el palacio de las Tullerías de París.

1.6 LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO

Este documento que define los derechos, libertades del individuo en Francia se convierte en una declaración de la libertad y derechos de todos los seres humanos que poblan este mundo, y se convierte en antecedente.

2.- "COMITÉ OBRERO "MÁRTIRES DE CHICAGO"

En 1867 se constituyó en Baltimore, el partido Nacional Obrero que encarnizadamente luchó porque fuera aceptada la jornada de 8 horas de trabajo.

Después este bandera dio cuerpo a la formación de la federación Americana del Trabajo, lo que a todos los trabajadores excitó para un movimiento huelguístico en Chicago, si para el primero de mayo de 1884 no era plenamente reconocida tal aspiración. Al ser rotundamente rechazada dicha demanda cincuenta mil obreros se declararon en huelga, provocandose con ello sangrientos episodios frente a la fábrica, e incluso la posterior ejecución de varios líderes, con lo que diere carácter simbólico universal a la fecha lo de Mayo conmemorado ahora en todo el mundo en recuerdo de los mártires de Chicago."(2)".

3.- LA REVOLUCION MEXICANA

3.1 La huelga de cananea.

Hacia fines de 1905 circulaba ya entre algunos vecinos de las poblaciones mineras de Sonora el periódico REGENERACION, editado en San Luis Potosí por la junta organizadora del partido liberal mexicano, cuyo propósito principal consistía en derrocar al gobierno del presidente Porfirio Díaz, unico medio de poner fin a todas las iniquidades; la leva, el despojo de tierras y la explotación de obreros y campesinos. Atendiendo las indicaciones de la junta, expuestas en el manifiesto del 25 de septiembre de 1905, el 16 de enero un grupo de "(2)"Pazuel Leonardo, "La Revolución en el Estado de Veracruz, Tomo I. pág. 104

quinze mineros de Cananea constituyeron la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, bajo la presidencia de Manuel M. Dieguez, ayudante del rayador de la mina Oversight de la Cananea Consolidated Copper Co; la Vicepresidencia se confirmó a Francisco M. Ibarra y la secretaria a Esteban B. Calderón. Para los efectos de sus actividades públicas crearon la junta patriótica, que celebró una vibrante ceremonia popular el 5 de mayo, durante la cual los oradores invocaron el ejemplo de los héroes y convocaron a los trabajadores a la unión, a la organización y a la lucha. "(3)".

Como respuesta a estos hechos, la noche del 31 de mayo la compañía informó a los barreteros, ademadores, rezagadores y carreros de la Mina Oversight que la extracción del metal quedaba sujeta a contrato, con lo cual lo cual los mayordomos podrían escoger a su personal, despidiendo a buena parte de los obreros y aumentando el trabajo a quienes continuaran en servicio. Esta medida precipitó a la violenta reacción de los trabajadores; en la noche del 1º de junio, los 400 mineros que terminaban su jornada se amotinaron a la salida de los tiros al grito de "¡Cinco pesos y ocho horas de trabajo". La huelga había estallado, minutos más tarde se, presentó en ese sitio el presidente municipal, Filiberto V. Barroso, quien pidió a los huelguistas, en la imposibilidad material de abren

"(3)" Alvarez Jose Rogelio, Enciclopedia de México, Tomo VII Págs. 114-119.

hender a todos, que nombrasen representante para tratar con la compañía, en una reunión que fue citada, a las 10 de la mañana, en la comisaría de El Ronquillo, a cargo de Pablo Rubio. Los delegados fueron Calderón, Diéguez, -- Justo Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan N. Rios, Manuel S. Sanioval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Escuer, Jesús L. Batres, -- Mariano Mesina e Ignacio Martínez.

Representó a la empresa Pedro D. Robles y también asistieron Barroso, Rubio y el juez menor Arturo Carrillo. Los obreros manifestaron su inconformidad respecto de los privilegios de que gozaban los extranjeros, pues mientras éstos que eran 3 mil disfrutaban de un salario mínimo de 7 pesos diarios los mexicanos recibían sólo 3 pesos por jornada de 10 a 12 horas. En estas y otras va recidas razones fundaron el pliego mediante el cual mandaron a notificar al coronel Willian C. Greene, presidente de la Cananea Consolidate Copper Co., que el pueblo obrero se había declarado en huelga, exponiendo a continuación sus demandas; 1.- Salario mínimo de cinco pesos por una jornada de ocho horas; 2.- Prioridad en el trabajo, en proporción de tres a uno, respecto de los extranjeros; 3.- Derecho de los mexicanos para ascender; y 4.- Reposición de algunos mayordomos por otros que tuvieran "nobles sentimientos".

Greene habría de contestar, ese mismo día, negando la satisfacción de esas peticiones.

Mientras tanto, la huelga se había extendido a las

otras minas, El capote, La Demócrata, a la planta concen-
tradora y a la fundición, y cerca de 1,500 trabajadores-
se preparaban para celebrar una gran manifestación. La
columna se puso en marcha llevando consigo varias bande-
ras nacionales y al frente, la leyenda "Cinco pesos 8 ho-
ras", un lábaro blanco y otro rojo; a su paso por Buena-
vista se le unieron 500 personas, otras 200 en la concen-
tradora y mil más en la fundición. A distancia, a bordo-
de automoviles Greene y treinta norteamericanos armados
seguían los movimientos de aquella multitud obrera. Al
llegar éste a la madereria, algunas puertas habían sido ca-
rradas para impedir la salida de los operarios, los her-
manos Metcalf hicieron funcionar las mangueras de pre-
sión, con las cuales bañaron a los huelguistas; estos
forzaron la entrada y se produjeron los primeros dispa-
ros; cayó el primer obrero; la oficina fue incendiada y
muerto George a pedradas, Williams disparó varias veces-
su rifle, con nuevo saldo de victimas, pero a la postre
fue también liquidado. Greene y los suyos retrocedieron-
para refugiarse en un edificio contiguo a la presiden-
cia municipal.

El gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal,-
a quien Greene había pedido reiteradamente auxilio, movi-
lizó desde Magdalena a 20 rurales y 30 agentes fiscales,
al mando del coronel Kosterlitzl, y él mismo viajó por
ferrocarril a Naco Arizona, y luego a Cananea, haciéndose
acompañar de un fuerte contingente de norteamericanos
armados, entre ellos 275 rangers comandados por el coro-
nel Rynning. Las tropas filibusteras resguardaron la --

tienda de raya, el banco, las oficinas generales, la fundición, la concentradora y lo que aún quedaba del depósito de madera. Izábal y Greene trataron de calmar a los obreros, pero quienes hablaron a nombre de éstos fueron detenidos. Dispersados los obreros, durante el resto del día los norteamericanos se dedicaron a cazar a los trabajadores que ocasionalmente transitaban por las calles. Estos acontecimientos tuvieron un saldo de 24 muertos y 33 heridos. El 6 de Julio de 1908 los dirigentes de la huelga fueron condenados a quince años de prisión y trabajos forzados, en agosto del año siguiente pasaron a extinguir a la Fortaleza de San Juan de Ulua.

En 1911 a instancia de Adolfo de la Huerta, recobran su libertad cuando era ya presidente Francisco I M.

3.2 La huelga de Rio Blanco.

Localizada en Orizaba Estado de Veracruz, la situación que ahí prevalecía para el obrero era de las más terribles ya que tenía una jornada de trabajo de 13 horas diarias que empezaban de 6:00 A.M. hasta las 8:00 P.P. en condiciones poco higiénicas, ya que respiraban aire envenenado por las salas de tinte. En junio de 1906, habiéndose reunido un grupo de trabajadores en la vivienda del tejedor Andrés Mota, para conocer de los gastos erogados en un acto de desagravio a Juárez, en respuesta al libro de Francisco Bulnes, Manuel Avila promueve constituir el gran círculo de Obreros Libres, afiliados en secreto a la junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano

no. Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar en contra de la dictadura y en ayudar a quienes fueran perseguidos o encarcelados. Constituyeron el grupo, Juan A. Olivares, Juan Iira, -- Avila, José Meira, Porfirio Meneses, Eduardo Cancino, -- Jesús Calva, Genaro y Anastacio Guerrero, Juan Paz Luna, Reyes Moreno, José Morales, José Llescas, Pablo Gallardo Juan Pérez, Pedro Altamira, Andrés Mota, Miguel Olvera y Nemesio S. Juárez. "(4)":

La resolución presidencial que ponía término a la huelga y al paro les fue transmitida a 2 mil obreros, reu- nidos en el teatro Gorostiza de Orizaba, el 6 de enero- de 1907 por José Morales, presidente del gran círculo - quien se mostro conforme con el Laudo. Rafael Moreno y - Manuel Juárez en cambio, dirigentes de la sucursal en - Santa Rosa, encabezaron a los descontentos. El día 7 los mecánicos, albañiles y tejedores de segunda volvieron al trabajo, mientras los desafectos apedreaban el edificio. Un grupo de mujeres, Isabel Díaz de Pensamiento, Dolores Larios, Carmen Cruz, y otras arrojaron pan viejo y torti- llas duras a los conformistas. El jefe político de Oriza- ba Carlos Her rera, movilizó a rio blanco a un batallón- de rurales, pero otra mujer, Lucrecia Toriz, se le puso- y los soldados bajaron las armas. Mientras tanto, Marga- rita Martínez encabezó el asalto a la tienda del español

"(4)" Alvarez José Rogelio, Enciclopedia de México, Tomo VII Pág. 120-124.

Victor García y otros arrebataban a los presos, cortaban la energía eléctrica y pretendían incendiar la fábrica. A las 9 de la mañana llegaron fuerzas del 13º batallón, dispararon contra la multitud, mataron a 17 huelguistas e hirieron a 80. Los obreros marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon los establecimientos comerciales. En la tarde, de regreso a Río Blanco, quemaron la manzana de donde viva Morales, se apoderaron de armas en las casas de empeño y llegaron a dominar, en combate con los federales, algunas estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata. Esta ciudad estaba guarnecida por 800 infantes, 60 rurales y 150 policías y se habían movilizado contra los obreros los batallones 12, 13, 17 y 24, todos al mando del general Rosalino Martínez. Al terminar ese día, había 200 detenidos en la fábrica de Río Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló ahí mismo. 24 hrs. después eran ya 140 los trabajadores muertos.

El 9 hubo un encuentro en Santa Rosa con saldo de otros 5 víctimas, entre ellas Moreno y Juárez, y cuando los soldados encontraron las cuevas próximas objetos robados de las tiendas, la autoridad militar ordenó otras 10 ejecuciones. El día 11 se pasó por las armas a 10 rurales y su teniente Gabriel Arroyo, acusados de complicidad con los saqueadores, y de un total de 7,083 operarios, 5515 se presentaron a reanudar su trabajo. Los demás hulleron. Las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, El Yute y Cerritos quedaron custodiadas por el ejército, y centenares de obreros fueron desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.

CAPITULO II

DESARROLLO HISTORICO DE LA EMPRESA

1.- Evolución de la estructura de la empresa.

En Occidente tenemos poca conciencia actualmente de la novedad que representó en la civilización la aparición de las empresas Tullerías pues tenemos en orden cronológico el desarrollo histórico de la empresa; En año 4500 A.C. los sumerios aportaban la escritura y guardaba registros; posteriormente el año 4400 los Egipcios nos hablan de la necesidad de la administración honrada, pero posteriormente en el año 2600 los mismos egipcios nos dicen que debe haber una descentralización en la organización; ya para el año 1800 Hemmu rab nos dice que el uso del testimonio y la escritura para la definición de la responsabilidad para que no fuese combinada; pero para el año 1600 los egipcios aportan que la centralización de la organización."(5)".

En 1491 los Hebreos contribuyen diciendo que el concepto de la organización y el principio de excepción: los Chinos en 1100 reconocen la necesidad de la organización, la planeación, la dirección y el control; Nabuconodosor en el año 600 aporta lo siguiente, debe haber control en la productividad e incentivos en los salarios, mención por su parte en 500 aporta que debe reconocer la necesidad de los sistemas y los estándares; por su parte los Chinos para el año 500 dicen que

"(5)" Francisco de la Torre y José Maciel García, Introducción al trabajo, Págs.61-65.

debe haber principios de especialización; en este mismo año Sun Tzu reconoce la necesidad de planear, organizar y dirigir; Sócrates el año 490 aporta hacia la empresa diciendo que la universalidad es la administración; Jenofonte reconoce la administración como un arte separado en el año 400; por lo que respecta a Ciro opina que reconoce la necesidad de las relaciones humanas usa los estudios de movimiento y manejo de materia les anotación hecha en el año de 400; los griegos para el año 350 aplican los métodos científicos usados como método de trabajo; Platón en el año 350 aplican el principio de la especialización; por su parte Alejandro el Magno opina que debe usarse el asesoramiento anotación hecha en el año de 325; Catón en el año 175 opina que debe existir el uso de la descripción de puestos; Barrón contribuye diciendo que debe haber uso de la especialización de puestos; Jesucristo en el año 30 D.C. hace su aportación diciendo que debe haber unidad de mando Tullerías como relaciones humanas; otro contribuyente lo fué Dioclesiano que en el año 248 nos dice que debe haber delegación de autoridad; Alfarabi aporte en el año 900 que debe haber definición de los rasgos de un líder.

En 1340 Luca Paccioli contribuye diciendo que debe haber partida doble en contabilidad, pero en 1395 - Francisco Di Marco nos habla ya de una contabilidad de costos prácticos, los hermanos Soranzo en 1460 contri-

buye diciendo que debe haber uso de asientos diarios y mayor: por lo que toca a Barbariego nos aporta en el año 1418 las formas de organizar negocios, por el año 1436 Venecianos contribuye diciendo que la contabilidad de costos, numeración de piezas de inventarios; Tomás Moro aporta hacia el desarrollo histórico de la empresa en 1500 lo siguiente que reprocha las faltas de administración y liderazgo escaso; Nicolás Maquiavelo enuncia las cualidades de liderazgo esto fue en 1525, por lo que toca a James Stewart en 1767 contribuye diciendo que la Teoría de la fuente de autoridad, por su parte Adam Smith en 1776 nos habla de la aplicación -- del principio de especialización a la manufactura, en cuanto a Tomás Jefferson por el año 1785 hace su contribución diciendo que debe existir la rotación de puestos, Eli Whtmey en 1799 utiliza el método científico en la contabilidad de costos, por lo que respecta a James Wathewbulton hace su aportación respectiva de la forma siguiente debe haber procedimiento de operación estándar así como especificación de trabajo, incentivos, tiempo estándar, prestaciones, usos. Lo anterior sucedió en el año de 1800, en 1810 Robert Owen hace su contribución diciendo que debe haber relaciones humanas, entrenamiento y prestaciones; en el año de 1820 - James Mill contribuye diciendo que debe existir un análisis y síntesis de los movimientos humanos, por parte - Charles Babbage habla de la división del trabajo así - como de estudio y movimiento, como de principios bási-

cos de computación esta aportación fué hecha en 1832, para Marshaw y Labbghlin en 1835 hacen el reconocimiento a la función administrativa, en 1855 Henry Po contribuye hablando de principios de organización de comunicación e información aplicado a los ferrocarriles.

Por su parte Daniel C. Mac Clun contribuye con el uso de organigramas para el desarrollo de la empresa para el mejor funcionamiento de esta, aportándolo en el año de 1856 W.S. Jevons habla del estudio de la fatiga como aportación al desarrollo histórico de la empresa en 1871. Pero posteriormente en 1881 Joseph Whartan establece superiores en la administración de negocios. Otro de los aportadores al desarrollo histórico de la empresa lo fué Henry C. Melcay ya que en 1886 nos habla de la licencia de la administración. Frederick Taylor contribuye con el desarrollo histórico de la empresa en 1900 con lo siguiente de la administración de personal, Tullerías como de la organización funcional, coordinación laboral y gerencial, sistemas de costos, de los estudios de métodos, sobre estudios de tiempos Tullerías como hincapié en la labor de la administración.

Por lo que concierne a Henry L. Gantt, su aportación fué hecha en el año de 1910 que consistió en el aprovechamiento humano de labor, así como las gráficas de Grant y la responsabilidad gerencial del entrenamiento. En 1910 Hugo Munsterberg aporta la aplicación

de la psicología a la administración, era el año de -- 1910 aparece Harrington Emerson con el principio de - la eficiencia. Otro de los aportadores lo fue Harlow - S. Person que el 1911 realiza la primera conferencia - científica de administración en los estados, dando un reconocimiento académico a la ciencia administrativa. Para el año 1911, J.C. Dincan elabora el primer texto- escolar sobre administración, otra aportadora fué Mary T. Follet con el tema de las relaciones humanas. Henry Fayol quien en el año de 1916 aporta a este desarrollo de la historia de la empresa lo siguiente: La primera- teoría sobre administración, funciones de la adminis- tración Tullerías como los rincipios de la administra- ción y reconoce la necesidad de que la administraci- sea incluida en la enseñanza escolar, de los aportado- res de 1917 se encuentra W. H. Leffinwel que opina so- bre la aplicación de la administración científica en - la oficina más tarde en 1918 G.C. Person reconoce la - necesidad de aplicar la administración científica a - las oficinas, pero en 1918 Orway Tead aplica la psico- logía a la industria, más adelante Morris L. Coke en- 1919 habla de las diversas aplicaciones de la adminis- tración científica, pero para el año de 1921 Walter - Scott lleva a la psicología a la publicidad, como apr- tadores contemporaneos que contribuyen a dicho desa- rrollo de empresa, está Oliver Sheldon que en 1923 de- sarrolla la filosofía de la administración, contempora- neo de este lo es H. Dodge que en 1924 usa la estadis- tica y la teoría de la probabilidad en la inspección a

leatoria. Posteriormente Elton Mayo hace su aportación respectiva con el uso de la sociología y el concepto del desarrollo del grupo.

Posteriormente en 1930 Mary P. Follet vuelve a hacer otra aportación, al desarrollo histórico con filosofía administrativa basada en la motivación individual, así como de los procesos de grupo aprovechados para resolver problemas administrativos. En 1931 James D. Mooney contribuye con los principios de administración reconocidos como universales. Pero posteriormente en 1938 Chester Barnard habla de la teoría de la organización del aspecto sociológico de la administración y la necesidad de la comunicación.

Otro aportador al desarrollo histórico fue P. M. S. Blackett hace investigaciones de operaciones. Para 1934 Lymell Urwick hace su aportación respectiva en que debe recolección y consolidación y correlación de los principios de la administración.

Otro autor contemporáneo lo fue Robert Wiener en 1947 hace incipiente en los análisis de sistemas y sobre la teoría de la información administrativa. En 1951 Frank Abrahams reintroduce aspectos básicos en el pensamiento administrativo, contemporáneo de este fue Hebert Simons que en 1955, centra el interés en relación con la conducta humana en las decisiones. Por su parte Rensis Likert en 1958 habla de una obtención de

eficiencia a través de la formación de grupos integrados en la empresa. Posteriormente para 1960 y 1962 -- otro aportador contemporáneo que contribuye al desarrollo histórico de la empresa fué Drucker Kobayashi que dice que la administración por resultados y establece el sistema de administración creativa en la Sony.

Uno de los aportadores más actuales fué McGregor que en 1970 aporta al desarrollo histórico de la empresa opinando que el aspecto humano de la empresa es muy importante.

2.- Desarrollo de la Organización

A medida que la sociedad se vuelve más compleja, las grandes organizaciones empiezan a jugar un papel muy importante, ya que los bienes y servicios que antes se prestaban a un número reducido de gente y que cooperaban en forma informal, pero el número se ha incrementado por lo que ahora en forma conjunta, y esto trae consigo que haya grandes organizaciones que representen actualmente una fuente de empleos y esfuerzos industriales en beneficio del país. "(6)".

Para que pueda haber un buen desarrollo de organización, el pequeño propietario debe contar con una organización de línea simple con asesoría. Pero a pesar de esa organización surgen un gran número de problemas de índole laboral provocadas por la violación al principio de organización y a medida que la empresa crece va en aumento la organización del personal para laborar.

Existen estudiosos en esta materia como lo es L. Urwick quien define el principio de continuidad que es de suma importancia para que una empresa tenga un desarrollo pleno y pueda crear nuevas fuentes de trabajo; defendiendo de este modo la estructura de la organización debe ser tal que proporcione lo necesario no solo para las actividades inmediatamente imprescindibles

"(6)" Principios de organización y dirección de Henry-H. Albers y Lowels. Págs. 3-5

para lograr el objeto de la empresa, sino tambien para lograr la continuidad de dichas actividades durante todo el período de operación de la empresa."(7)".

La estabilidad de la empresa tambien va a depender de dos factores de suma importancia como lo son la buena organización de la empresa, así como la coordinación que hay entre patrón y trabajador y que este se considera como parte esencial en la vida de la empresa

3.- Influencias de la condiciones de trabajo sobre la productividad.

Por lo que concierne a este tema es de suma importancia ya que para que exista una producción en la empresa debe contar con instalaciones en buen estado para que el trabajador desarrolle sus funciones, sin que este incurra en accidentes que muchos veces ocasionan heridas irreparables para la empresa, y esto trae consigo que haya cierta desestabilidad en la producción y no logre los objetivos que se propuso.

Por lo que respecta en nuestro país la ley del trabajo va reglamentandole a la empresa los puntos esenciales con los que debe contar para que esta pueda llevar a cabo sus operaciones así tenemos pues, que la empresa debe contar con servicios médicos, departamento de seguridad, servicios sanitarios, comedores.

"(7)"Lurwick, citado en cost and Production, Hand Book - por L.R. Bang the Ronald Press, Págs. 13-14.

Bueno, todos estos puntos son de mucha importancia porque como decíamos de esta comodidad depende de que el trabajador labore y la empresa logre su fin. Independientemente también a esto hay que agregar el buen trato que el patrón le da al trabajador.

Añadamos que deben existir los elementos que son la eficiencia y la eficacia, esto es que a mayor capacitación y preparación hay más productividad, lo que trae como consecuencia que al final de cada ciclo de producción la empresa obtenga un rendimiento de ganancia que beneficien al patrón y el trabajador pueda gozar también de esa participación que vienen a ser las utilidades, y nuestra ley federal del trabajo las reglamenta.

Esto viene a ser un estímulo hacia la clase obrera, saliendo beneficiados ambas partes. "(8)".

4.- La remuneración del trabajo

Antes de entrar en materia vamos a definir conforme a la ley federal del trabajo, qué es el salario y qué se va a entender como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Como podemos apreciar para el empresario figura como medio de carga y para el trabajador como ingreso

Se considera como una medida de fuente de ingreso "(8)" La vida económica de la empresa. Thomas Suavet - versión a la lengua castellana M. A. Holgado R. págs 30 31

Se considera como una medida de fuente de ingreso para el trabajador, aunque este reciba en ocasiones sobrepagos ya que su familia es muy numerosa pero no logra compensar la carga que representa sus hijos. Así pues se considera que las prestaciones de seguridad social que es otra cosa que el salario diferido, o en caso de accidentes, enfermedad o cese anticipado, se toma como base el salario anterior que lo beneficia mucho y que percibe también por paro laboral, llegando a la conclusión que el trabajador asalariado vive de las remuneraciones que le da la empresa, así como de los derechos que por naturaleza le corresponde.

Este ingreso se debe considerar substancial que le permite satisfacer un gran número de necesidades como podría ser el de vivienda, alimentación, gastos de transporte, equipo doméstico, etc.

Por lo general el trabajador aspira a tener ingresos fundamentales y Regulares sobre una moneda contar. En la actualidad hay trabajadores que no tienen los mismos recursos que tenían antes, esto se refiere aquellos que vivían en el campo o en los suburbios, o en la agricultura o de la ganadería sacaban para subsistir, ahora que viven en las grandes urbes se ven obligados a adquirir todo lo que consume. Teniendo este el crédito para adquirir ciertos artículos como podrían ser refrigerador, televisor, etc., incluso su propia vivienda. Se debe comprender que para realizar este ti

po de compromisos. Pero suele pasar que el trabajador recibe incrementos salariales y contrae más compromisos teniendo que recurrir muchas veces al trabajo de horas extras.

Por lo que respecta a ingresos regulares que puede decirse son ingresos constantes. El trabajador requiere de estímulos que pueden ser aumento de salario o en su defecto que se eleve de categoría. En muchas ocasiones el trabajador no acepta el ascenso que le otorga la empresa, puesto que su salario no concuerda con la responsabilidad que se le asigna.

En algunas empresas de tipo burocrático el incremento va en cuanto a la antigüedad. En cambio en otras empresas el salario se rige en base a la preparación física y mental de la persona, eliminando así a personas de edad avanzada o bajándolas de categoría.

El trabajador es muy sensible a la disparidad de salarios ya que hay ocasiones que la mujer realiza trabajos en igual proporción que el hombre y su pago es inferior. Por ejemplo se puede citar cuando en una industria percibe más salario quien se encuentra al mando del mantenimiento, que el que labora la industria de fabricación. Como consecuencia de los avances de la técnica para la mejora de la productividad, algunos obreros realizan trabajos de calificación inferior y otros que son contratados para realizar de índole supe

rior a éste se muestran desconcertados por efectos financieros que resiente al ver desplazados sus verdaderos puestos.

Llegamos a la conclusión que el salario aparece para el trabajador como algo que condiciona su vida material y su vida afectiva. "(4)".

5.- El pleno empleo de los recursos humanos:

En cuanto a este punto observaremos hasta qué grado es aprovechado el elemento humano en una empresa.

Tenemos pues que en muchas ocasiones el hombre se emplea únicamente por su fuerza muscular, ya que lamentablemente esta es substituida por los aparatos motorizados, pero que carecen de ciertos privilegios que el hombre posee como podría ser la ligereza.

Por lo que el hombre se encuentra condicionado a ejercitar su fuerza física y no tiene oportunidad de desarrollar otro tipo de facultades. Y es así que en muchos casos no se presta su atención a sus reflejos y rapidez sino destreza manual. Por lo que se piensa que no está muy lejano que éste sea substituido por una grúa o una célula fotoeléctrica que trabajan con mayor seguridad y que no hacen huelga.

"(4)" La vida Económica de la Empresa. Thomas Suvet. - versión a la lengua castellana Ma. A. Holgado Págs. 15-17.

Puede decirse que en muchas ocasiones hay desperdicios de facultades ya que todo hombre sea cualquiere sea su nivel en la empresa reflexiona casi siempre por encima de su nivel de su misión.

Se pre me que se ha agudizado el problema ya que en la actualidad el número de analfabetas ha disminuído y los jóvenes que empiezan tienen más conocimientos técnicos, por lo que se considera absurdo no aprovechar sus recursos.

Con esto se presenta el problema de desfilfarro - de recursos humanos, por la mala administración en lo que se refiere a las edades del trabajador dándole más prioridad al trabajador más antiguo que al joven. Y - que si logra compaginar el dinamismo del trabajador Jo van, con la experiencia del trabajador antiguo éste se convertiría en una fuente de recursos aprovechables.

"(10)".

6.- Relación obrero-patron.

Esta relación se considere como una reciprocidad, es decir un intercambio en lo que los hombres hacen - los unos para con los otros. El propio contrato labo-- ral ha estipulado al establecer el intercambio de una-- cierta cantidad de trabajo a cambio de una concreta --

"(10)" Vida económica de la empresa. Thomas Suavet. - - versión a la lengua castellana Ma.A.Holgado Rueda. Págs 25 a 35.

cantidad de dinero en forma de salario, prima de incentivos y beneficios suplementarios.

Como observamos como nace esta relación obrero-patron, consideramos que esta debe ser en forma armónica y equitativa a la vez. Aunque en muchas ocasiones se presente conflictos por la poca comunicación entre ambas partes o por un mal entendido.

Pero para que haya una iniciación eficaz de actividades se requiere más que nada un buen empleo de símbolos verbales que se consideren adecuados a la pauta cultural.

La entrevista de valorización debe ser constante porque de lo contrario traería reacciones defensivas del subordinado.

La comunicación entre ambas partes debe ser perfectamente en forma escrita con el fin de estabilizar simbólicamente la pauta de interacciones y actividades.

CAPITULO III

ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL

Los principales antecedentes constitucionales e -
historicos del artículo 123 de la constitución de 1917
son los que a continuación se indican en orden cronoló
gico.

a).- El primer antecedente aparece por primera -
vez en 1865 en el estatuto Organico provisional de la
República Mexicana, Comprendido en los artículos 32 y
33.

En el artículo 32 se establecia que ninguna perso
na podía prestar sus servicios personales, sino tempo
ralmente para una empresa determinada. Y que una ley -
especial fijaría el término en que se extenderían los
con-tratos así como la especie de obra sobre las que -
haya versado.

En el artículo 33 se establecia que un menor de -
edad no se obligaría a prestar sus servicios sin que
antes tuviera la intervención del padre o tutor y que
a falta de ellos la autoridad política. También se es
tipula el término que duraría y que no debería de exce
der de cinco años ya que también se le instruiría en
un oficio. Por lo que concierne a la terminación de es-

te tipo de contrato perdía su vigencia cuando el amo - el maestro usara malos tratos hacia el menor.

b).- El segundo antecedente, se inicia con la comunicación de José María Lafragua a los gobiernos de los Estados, y que les remite el Estatuto orgánico provisional de la República Mexicana fechada el 20 de Mayo de 1856 en la ciudad de México, estableciendo en el octavo párrafo en la sección quinta que es la ofrecida ley de Garantía y que en ella estaba contenida la abolición de la esclavitud, así como también se establecían bases para el servicio personal. "(I)"

c).- Tercer antecedente.- En el artículo 37 del proyecto de ley, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fechada en la ciudad de México el 16 de junio de 1856. Establecía en la parte conduncente que debería mejorar las condiciones de los mexicanos laboriosos así como también otorgándoles premios a aquellos que se destacaban en algún arte u oficio es titulándolos y fundando colegios o escuelas prácticas.

d).- Cuarto antecedente.- El artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sancionado por el congreso Constituyente, el 5 de febrero de 1857. En que se retifica lo dicho en el pro-

"(II)" México a través de sus constituciones.- Tomo VIII págs. 614-622-XLVI Legislatura de la Cámara de diputados-1967

yecto de ley emitido en el tercer antecedente.

e).- Quinto antecedente.- Aparece con la promulgación de los artículos 70 y 79 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano dado en el palacio de Chaultepec el 10 de abril de 1865.

En el artículo 70 se estableció que nadie podía prestar sus servicios personales sino temporalmente a una empresa determinada. Así como los menores no podía hacer servicios laborales sin consentimiento de sus padres o tutores.

En el artículo 79 en el se establecía que los funcionarios y empleados públicos tomarían posesión de su cargo y que tenían a que comparecer ante las autoridades para darles el valor que conforme a la ley debería de realizarse. Así seguidamente la autoridad los interrogaba sobre la acentación del cargo a lo cual ellos debería de contestar, acto seguido la autoridad daba posesión del empleo y de su fiel y exacto desempeño.

f).- Sexto antecedente.- En el artículo 60. y reglamento del decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera expedida por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865.

En el artículo 60. se establecía que podían venir extranjeros a laborar al país y que estos sereterían -

al reglamento protector especial. Dentro de los principales puntos que contenía el reglamento establecía que aquellos hombres de color que pisaran suelo mexicano -- eran libres. Se celebraban contrato entre patrón y trabajador, en que el patrón se obligaba a proporcionarle alimentos, vestido, alojamiento y asistirlos en enfermedades, otorgándoles su salario correspondiente. Por lo que respecta al tiempo de duración de la jornada de trabajo esta debería de ser de 5 años al menos y 10 años a lo más.

Se estipuló que en caso de fallecimiento el patrón se comprometía a ejercer la tutela sobre el menor y al llegar a la mayoría de edad éste prestaría sus servicios al patrón en las mismas condiciones que su padre. Todo operario debería tener una libreta refrendada por la autoridad local en la cual expresaría su afiliación así como la indicación del lugar en que trabaja, así como un certificado de vida y costumbre.

Al morir el patrón, los hijos de éste quedan obligados para con los trabajadores de las prestaciones -- que el padre había pactado con sus trabajadores. Cuando el operario desertaba era aprehendido y se les castigaba a laborar sin suelo alguno a trabajar, hasta que su patrón los reclamaba. Y si el patrón cometía alguna injusticia hacia el trabajador éste era conducido ante la justicia.

g).- Séptimo antecedente.- Se elabora un decreto en que se liberan las deudas de los trabajadores del -- Campo expedido por Maximiliano el 10. de Noviembre de 1865. Emitiéndose 20 artículos de los cuales se extra- taron los puntos más importantes y contenían lo si- - guiente. Los trabajadores del campo eran libres de cam- biarse de trabajo. Establecieron jornadas de trabajo - que se iniciaban desde que el sol sale hasta el ocaso, teniendo dos horas para almorzar, gozarán de días de -- descanso y los días feriados. Se prohibía el trabajo - para menores de edad y si estos laboraban lo hacían -- por un término de medio día. Su pago lo hacían con mo- neda de caño corriente. Aquellos trabajadores que hu- bieran contraído alguna deuda ésta quedaba anulada deg- de este momento. Podían adquirir mercancías que les o- frecían los vendedores ambulantes. Se les proporciona- ba habitación y agua. Quedaban abolidas las tiendas de raya, golpes, prisión, el cepo. Los instrumentos de -- trabajo eran proporcionados por los patrones y estos - responderían por la pérdida de estos. Si los trabajado- res contraían deudas con el patrón, éstas eran descont- adas de su salario para liquidar la deuda. Se prohi- bía a los padres que empeñaban a sus hijos. En caso de enfermedad el patrón cubriría los gastos que se ocasio- naran. En caso de que el patrón tuviera a su cargo a - más de 20 familias, este debería proporcionarle escue- la gratuita a los hijos de los trabajadores debiendo - ser gratuita.

h).- Octavo antecedente.- Los puntos de suma importancia se encuentran contenidos del artículo 21 al 23 que el partido liberal mexicano emitió en la ciudad de San Luis Potosí el 10 de Julio de 1906.

Entre las reformas que se exigían el mencionado partido a los artículos antes mencionados, que se establecieran jornadas de trabajo de ocho horas, así como el salario mínimo. Se exigía la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio. Se prohibiera el trabajo para menores de catorce años. Se exigía medidas de seguridad para el trabajador, así como medidas higiénicas en el trabajo. Que se pagara al trabajador la indemnización por accidentes de trabajo. Declarar nulas las deudas actuales contraídas, los trabajadores de campo con sus amos. Que se prohibiera pagar al trabajador con cualquier otro medio que no sea dinero en efectivo. O se le retardará el pago de la raya o de lo contrario que le impusiera multas y se le descontara de sus sueldos y sobre todo suprimir las tiendas de rayas. Exigir a la empresa ocupar más personal mexicano que extranjero y valorar el trabajo que este realizaba. Hacer obligatorios los descansos dominicales.

i).- Noveno antecedente.- Fue el laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala el 4 de enero de 1907.

En su artículo primero del mencionado laudo ordenaba a los trabajadores textiles de los estados de ---

Tlaxcala, Puebla, Veracruz, Jalisco, Queretaro y el -- Distrito Federal, que regresaran a laborar y se sujeta-- rían a los reglamentos vigentes al final de la clausu-- ra.

En los artículos subsecuentes los empresarios ha-- cían un análisis sobre los salarios desde antes de la iniciación de la huelga y que informarón al Presidente sobre las condiciones de los trabadores en las indus-- trias textiles, y sobre todo que el salario fuera i-- gual en todas las industrias del ramo.

Así en lo subsecuente artículos se les otorgarían al obrero una libertad donde obtendrían mejores benefi-- cios. Prosiguiendo la información proponían los indus-- triales hacer una reglamentación para organizar las re-- laciones patronales y así como mejorar la situación de vida al obrero. Entre las cuales se pensaba elaborar -- una caja de ahorros para ayudar a las viudas y huérfa-- nos, no se harían descuentos por gastos de médicos, -- así como para fiestas profanas o religiosas, así como también la fábrica se comprometía a pagar a un médico para los servicios del obrero, se le cobrarían al obre-- ro algunos instrumentos de trabajo como por ejemplo -- lanzaderas, canillas etc.. En caso de que sea separado de su trabajo este tiene seis días para desocupar la -- habitación que se le otorga. Así pues si al salir de -- su trabajo se le encontraba algún objeto de trabajo su despido era inmediato y tenía que abandonar la habita-- ción al momento en que se le pague su raya.

En otro artículo se hace referencia de que este - podía poner su reclamación por escrito y presentarlo - al administrador y que contaba con quince días para -- contestarla, quedando los obreros a seguir trabajando mientras se daba la resolución respectiva.

io).- Por lo que respecta a la educación de los - hijos del obrero los patronos tenían la obligación de mejorarlas y crear nuevas instituciones donde no las - hubiera. Entre los postulados se estableció la prohibi- ción que los niños menores de siete años laboraran en fábricas y que solamente que fueran mayores de esa e-- dad pero que tenían que ser con el consentimiento de - sus padres y que dicha jornada fuera de medio tiempo - para que este pudiera asistir a la escuela. Se le orde- nó a los gobernantes de estados estrecha vigilancia, a sí como la secretaría de instrucción pública que cuida- ra de la buena educación de los hijos de los obreros. Dentro de los últimos artículos de este laudo se les - hacía notar al obrero que este debería aceptar que sus jefes políticos nombraran personas que se dedicaran a la dirección de los periódicos tratando de evitar cual- quier doctrina subversiva. Dentro del último artículo - le comunican al obrero que no tiene derecho a la huel- ga ya que este tenía que someter al sistema implantado en que se comunicaba al administrador por medio de es- critos.

j).- En el décimo antecedente.- Que surgió del pacto de la empaedora suscrita por Pascual Orozco Jr. el 25 de marzo de 1912. En que se estableció varios puntos para enaltecer la situación de la clase trabajadora entre ellas se considera la más importante. La su presión de las tiendas de raya, bajo el sistema de vales, libretas, cartas, las jornadas de los trabajadores deben ser pagadas en efectivo. Se pide la reducción de la jornada de trabajo, siendo esta 10 horas como máxima para los que trabajan jornal y 12 horas para los que hagan a destajo. No permitir el trabajo para los niños menores de 10 años y de los 16 años solamente con una jornada de 6 horas al día, se procura el aumento de salario. Se exigirá a los propietarios de las fábricas mejores condiciones de higiene para garantizar la salud.

k).- Décimo primer antecedente.- En el artículo 2o. de las adiciones al Plan de Guadalupe introducido por Venustiano Carranza el 12 de diciembre de 1914. La parte conducente establecida que el primer jefe de la República y encargado del poder Ejecutivo, expediría en marcha, leyes y disposiciones, así como medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país. Legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de la clase proletaria.

l).- Décimo segundo antecedente.- Consistente en

el decreto de Venustiano Carranza contra la supersión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos del 10. de agosto de 1916, En la parte - conducente advertía que la supresión del trabajo se - convertía en un ilícito desde el momento que se emplea para presionar al industrial y que afectaba a la sociedad, y que si los sindicatos tomaban esta actitud se - les consideraba hasta criminal cuando los enemigos del gobierno los manipulaban. Por lo que se procedió a dictar una serie de artículos para prevenir este tipo de actos.

Artículo 10.- Se castigará con pena de muerte, - primero a los que inciten a la suspensión de trabajo - en las fábricas o empresas a prestar servicios públi- - cos, aquellos que presidan las reuniones en que se pro pagan o se discuta, a aquellos que las defiendan y las sostengan también a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas.

Segundo.- Aquellos que motiven la suspensión de - trabajo en las fábricas o empresas y aprovechándose de los trastornos ocasionados, destruyeron o deterioran - los efectos de la propiedad de la empresa a que perte - nezcan los operarios interesados en la suspensión, o - en su defecto aquellos que aprovechándose del alboroto alteren el orden público y que ataquen funcionarios pú blicos o a particulares, o se apoderen de bienes de - propiedad particular.

Tercero.- Aquellos que por medio de amenazas o - por medio de la fuerza impidan que otras personas eje-

cuten los servicios de obreros en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.

LL).- Décimo tercer antecedente.- Mensaje y proyecto de la constitución de Venustiano Carranza con fecha 10. de diciembre de 1916 en la ciudad de Queretaro.

Artículo 5.- En que se establecía que nadie se le obligaría a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos estos podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, como el, de las armas, de los jurados y de los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitas las funciones electorales.

Así pues al estado no se le permitía llevar a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto.

II).- objeto el menoscabo, la pérdida irrevocable, sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo de educación o de voto religioso. La ley no reconoce ordenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que se pretenda erigir.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profe

sión, industria o comercio.

El contrato solo obligará a prestar servicios con venidos por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia o pérdida, o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

BREVE ANALISIS DEL ARTICULO 123 DESDE SU ASPECTO JURIDICO

Con la innovacion de nuestra constitución de 1917, trae como consecuencia el nacimiento del nuevo derecho del trabajo, que viene a ser norma protectora y reivindicatoria de los obreros, trabajadores y campesinos -- económicamente débiles, que difiere radicalmente del -- derecho público y privado. Este nuevo derecho se manifiesta a través del artículo 123.

El ya mencionado precepto constitucional de vida y expresión jurídica al derecho del trabajo y cuya -- función es la de proteger, reivindicar a los trabajadores exclusivamente y que dicha norma no reconoce derechos de patrón que implica tutela para ellos, ya que -- la protección y reivindicación es a favor de los trabajadores.

En el conjunto de normas de la nueva disciplina -- se consignan disposiciones de diversa índole contenido y esencia de donde derivan distintas ramas del derecho

del trabajo, que por su dimensión social alcanzan autonomía. "(2)"

A.- Derecho sustantivo del trabajador, integrado por aquellas normas que rigen las relaciones del trabajador y los patrones para tutelar y reivindicar a los primeros.

B.- Derecho sindical obrero, integrado también por los estatutos que se encargan de la organización y funcionamiento de la asociación profesional proletaria, del derecho sindical de los trabajadores, destinados al mejoramiento y reivindicación de sus derechos.

C.- Derecho de huelga, tanto económica como social, para alcanzar no sólo el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos encaminados a la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

D.- Derecho de previsión y de seguridad sociales, que tutela la salud, higiene de los trabajadores, prevención de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, etc., así como su trabajo o la seguridad social de los mismos mediante el pago de pensiones, jubilaciones, etc. . Estas normas de prevención social, si bien es cierto que se aplican a los trabajadores.

E.- Derecho procesal del trabajo, cuyas disposiciones "(2)". Trueba Urbina.-Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.-págs. 31,32,33,34 y35

ciones están imregnadas del mismo espíritu social que las sustantivas o administrativas, para aplicarse en los conflictos del trabajo con objeto de tutelar a los trabajadores y reivindicar sus derechos al conjuero de la justicia social.

F.- Derecho administrativo del trabajo, compuesto por normas fundamentales, reglamentos, ordenanzas, etc. que en el ejercicio de sus funciones expide el ejecutivo Federal para la mejor aplicación de la ley incluyen do las actividades tanto de las autoridades públicas - como las autoridades sociales en función proteccionista y redentora de los trabajadores. Estas autoridades se encargan también de aplicar dentro de sus respectivas jurisdicciones, mediante decretos, resoluciones o decisiones, cualquier principio laboral incumplido en el campo de las relaciones laborales.

En esta precepto constitucional quedan divididos la organización administrativas y jurisdiccionales del trabajo, como se puede apreciar en su apartado A y B, ya que en el apartado A están las fracciones VI, IX y - XX y en el apartado B las fracciones VI, XIII. En consecuencia las comisiones determinan el salario mínimo y el porcentaje de utilidades, son autoridades sociales administrativas del trabajo, en tanto que las juntas y el tribunal federal de conciliación y arbitraje y el pleno de la Suprema Corte son autoridades jurisdiccionales que dirimen conflictos entre los 6 facto--

res de producción, capital y trabajo, y entre los trabajadores y los poderes de la unión.

Al declararse los derechos sociales en el artículo 123 Constitucional dá origen a nueva funciones de carácter social dentro del estado federal y de los estados miembros así como también a los municipios. El derecho del trabajo ha penetrado en las tres funciones políticas del estado federal, que dan origen a una transformación en el ejercicio de sus funciones políticas por lo que a esta se refiere, ya que las mencionadas funciones, aún son ejercidas por autoridades políticas, la actividad que realizan en la reglamentación de las leyes del trabajo y en la aplicación de las mismas son de carácter social por encima teóricamente del derecho público.

Nuestra constitución crea el estado federal y los estados miembros con las atribuciones que le otorga la propia ley fundamental. Así pues independientemente de las facultades del estado federal o de los poderes federales, así las atribuciones de los estados miembros en el orden administrativo se consigan en la constitución.

Para la aplicación de leyes federales en materia del trabajo la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución expresa que corresponde a las autoridades establecer en sus respectivas jurisdicciones aún sabiendo que es de competencia de las auto-

ridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de las mismas, así como la obtención de hierro metálico y acero, en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administrativas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal. Observando bien este precepto, en esta fracción, el ejecutivo del estado puede hacer valer lo que se menciona en esta disposición, ya que se reglamenta el artículo 120 Constitucional advirtiéndole que este debe hacer cumplirlo en sus respectivas jurisdicciones, abarcando a las autoridades siguientes gobernadores, direcciones de trabajo, los inspectores, los procuradores, las juntas de conciliación y de arbitraje. Y en cuanto a autoridades federales se cita a las siguientes personalidades al Presidente de la República, el secretario del trabajo y prevención social, e inspectores y procuradores del trabajo, junta federal de conciliación y arbitraje y tribunales federales de conciliación, y Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para los conflictos burocráticos entre los poderes de la federación y sus trabajadores. Se puede hacer la observación que los gobernadores tienen facultad para aplicar la ley federal del trabajo en todo lo no reservado por la razón de la materia al Ejecutivo Federal.

En consecuencia la norma jurídica del artículo 123 con instrumentos de lucha para el cambio de la estructura económica y la realización plena de la justicia social, en función de suprimir el régimen de explotación de hombre por hombre, que es la base estructural del sistema capitalista.

BREVE ANALISIS DEL ARTICULO 123 DESDE SU ASPECTO SOCIAL

Al crearse los derechos políticos, los nuevos derechos económicos y sociales conocidos con el nombre de garantías sociales, el estado de derecho social entra en juego de los conflictos entre las diferentes clases sociales.

Es pues el estado debe actuar conforme al precepto constitucional antes mencionado que viene a constituir la estructura básica de la social. La justicia social es la expresión del derecho de trabajo en nuestro artículo 123, que como estatuto exclusivo de los derechos, que no solo propone alcanzar la dignidad del obrero y obtener la parte que le corresponde de la producción para conservar el equilibrio y la justicia social, sino la separación de la justicia social.

Dentro de las actividades del estado del derecho social que se derive del artículo 123 constitucional, tanto la administración pública del trabajo como la administración social tienen la facultad reivindicatoria.

El estado social al ejercer todas las actividades que provienen de normas fundamentales y que dentro de su contenido dan prioridad al nacimiento de los sindicatos y de la clase obrera. "(3)".

Por lo que concierne a su naturaleza social y revolucionaria, transforma el estado mexicano en político social derrumbando la teoría burguesa del derecho, dándole paso a un estado que debe auspiciar la transformación socialista ya que el mencionado precepto combate el régimen de explotación del hombre por el hombre. Otras de las funciones que se consideran primordiales desde el aspecto social se considera proteger y reivindicar el trabajo, así como el producto en favor de aquellos elementos humanos como creadores de la riqueza pública. -La justicia social del citado precepto tiene entre otras finalidades no solo nivelar los factores en las relaciones de producción o labores, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que también persigue la reivindicación de los derechos del proletariado.

Por cuanto a su naturaleza social y función revolucionaria del mencionado precepto, que es una expresión del grito de rebeldía de la clase trabajadora frente al régimen de explotación capitalista y por consiguiente instrumento jurídico de la lucha de la

"(3)".- Trueba -Urbina- Nuevo Derecho Administrativo - del trabajo. págs., 20-30.

clase obrera para su emancipación y redención.

Enumeramos un conjunto de principios básicos que se fundamentó en el derecho social.

A.- Las normas sociales cuartearon y descuebaron al derecho de la misma. Para que funcionara la protección de las clases proletaria a través de los instrumentos jurídicos de la propia constitución.

B.- El derecho del trabajo, no obstante estar incluido en la constitución, no es derecho público, tampoco derecho privado, se trata de un derecho nuevo de la más alta jerarquía que por su contenido protectorista y finalidad reivindicatoria de los trabajadores es derecho social.

C.- El artículo 123, como estatuto fundamental del trabajo tiene una función revolucionaria, como que fue producto de nuestro movimiento armado alentado por principios sociales encaminados a la supresión del régimen de explotación capitalista.

D.- Las normas fundamentales del trabajo se extiende no solo en el campo de la producción económica, sino en toda actividad laboral en que una persona presta su servicio a otra o vive de su trabajo.

E.- El derecho, que por su tendencia protectora y reivindicatoria de los trabajadores en el ejercicio de

los derechos de asociación profesional y huelga económica y social, está destinado a cambiar las estructuras capitalistas para socializar los bienes de la producción y la vida misma.

F.- El estado mexicano está en crisis y el derecho a la revolución proletaria pondrá fin a nuestra inconclusa revolución burguesa.

G.- El derecho debajo permite mirar con claridad los textos del mencionado precepto, revelando no solo el cambio de la estructura, sino la transformación o desaparición del estado por una nueva organización social más justa, más humana.

H.- En consecuencia los textos del artículo 123 usan los términos trabajo y capital, habrá que pensar que no se trata de simples factores de la producción, como los concibe la ciencia burguesa, sino que implican relaciones sociales de clase, de lucha de clases y revolución que es propiamente la teoría revolucionaria.

Creemos en el derecho de nuestro tiempo, en derecho social; por ello lo ubicamos en las ciencias de la cultura e instrumento para la redención del proletariado.- Así como se habló por siglos de la ciencia del derecho Romano de razón escrita; así se hablará también de la ciencia del derecho social mexicano, la justicia social escrita.

CAPITULO IV

FORMAS DE ORGANIZACION PARA EL TRABAJO

1).- AUTOCUMPLEO.- En la evolución del hombre primitivo, trajo consigo la más grandiosa transformación operada en el desarrollo de la naturaleza. Esta patente transformación surge al momento que el hombre elaboró sus herramientas.

A lo largo de un lento proceso se desarrollan entre los hombres relaciones que no podían existir con los animales en torno al trabajo. Las primeras herramientas que el hombre elaboró fueron mazos de piedra toscamente tallados y en palos.

Arbos eran de alguna manera la prolongación artificial de los órganos del cuerpo; la piedra sustituía la acción del puño y el palo a la del brazo. En un clima duro y hostil se fue desarrollando el primer período de modo de producción, en el que el hombre se dedicaba en un principio a la recolección de frutos; posteriormente se dedicó a la caza de animales, pero estos emigraban conforme pasaban las estaciones, por lo que se vió en la necesidad de dedicarse a la agricultura. La actividad siembra se convirtió en una tradición acompañada de ceremonias mágicas y rituales. Esto provocó que aumentará la población en una localidad según la abundancia de alimentos existentes. El incremento considerable de cosechas propiciadas por la irrigación de los campos de cultivo, condujo al hombre a deslazar-se a otras tierras para obtener artículos que no en

contraba en la localidad, iniciándose así el comercio.

Hemos visto cómo fué evolucionando el hombre a través de diferentes períodos así como también las grandes aportaciones que produjo el desarrollo de la humanidad. Pero vamos a realizar un análisis más exhaustivo de las formas de organización que actualmente se presentan en el campo del derecho laboral. Es conveniente definir antes que otra cosa que es una organización: "Una organización es la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad u objetivo común, mediante la división del trabajo, a través de la jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad".

Autoempleo, se define como la capacidad individual o de pequeños grupos (nacimientos de cooperativas probablemente) de trabajar de manera independiente, con el propósito de generar bienes y servicios para satisfacer necesidades sociales y que proporcione ciertos ingresos. Tal capacidad en bienes de capital, en mercancías, en materias primas, maquinaria, herramientas; recursos técnicos; procedimientos, programas, técnicas.

En nuestro país existen un gran número de personas que se dedican a trabajar por su cuenta, a los que se les dá el nombre de autoempleados así pues se hace una pequeña clasificación de este tipo de personas.

A).- Tipo Moderno urbano formal.- En constituyen

los servicios profesionales que tienen gran demanda en los estratos de mayores ingresos; dentro de éstos se comprenden, los ingenieros, médicos, abogados, arquitectos, etc.

B).- Tipo tradicional rural.- Quedan comprendidas las actividades que utilizan procesos de índole tecnológico más o menos simples, de baja productividad, con excepción de todos aquellos profesionistas, podríamos mencionar entre este tipo de trabajador de los siguientes, plomeros, carpinteros, albañiles, pintores, etc..

C).- Tipo tradicional rural.- Aquí se encuentran englobadas todas aquellas actividades agropecuarias de baja productividad que llegan a niveles considerablemente de subsistencia muy baja, catalogándose dentro de este pequeño grupo de ejidatarios, minifundistas, trabajadores sin tierra, comuneros pobres.

D).- Tipo moderno rural.- Este grupo se encuentra formado por el tipo moderno urbano y el tipo tradicional urbano informal, ésta combinación de grupos llega a las zonas rurales a través de procesos migratorios, puesto que la población rural no produce tales trabajadores. La gran mayoría de trabajadores que por alguna razón pierden su trabajo asalariado, van a refugiarse dentro del tipo de trabajador urbano informal; que en muchas ocasiones viene a dar origen al nacimiento de -

un acto de comercio es decir que venden y compran mercancía como por ejemplo juguetes, comestibles, ropa, etc. en proporción pequeña pero que a ello les reditúa un ingreso para subsistir. O bien se dedican a otro tipo de actividades como lo es el prestar sus servicios que no requieren capital, como lo es en el caso de personas que se dedican al cuidado de automóviles en la vía pública, los cerillos en supermercados y otros almacenes o tiendas, los limpia vidrios de automóviles, etc.. Este grupo de trabajadores se viene incrementando cada día más por la disminución de la capacidad para la industria para generar empleos. Por lo mismo, será el grupo principal de subempleados del sector servicios y del sector comercio. Pertenecen a este grupo la mano de obra infantil, la juvenil y por consiguiente la adulta menos calificada, que proviene de la providencia concentrándose en las ciudades. "(14)".

b).- De grupo.- Se define como aquel que se lleva a cabo entre varias personas, o sea que las operaciones se dividen entre diferentes tareas que en conjunto forma un producto final. Esta definición nos marca la pauta para que se de nacimiento a lo que posteriormente se le otorga el nombre de cooperativa. Se define la cooperativa como aquella sociedad de ayuda mutua que -

"(14)".- De la Torre Z. Francisco José Maciel García. Introducción al trabajo.- pág. 39.

tiende a limitar la renta del capital, volviendo, en cambio, los excedentes a los consumidores, en proporción con las operaciones realizadas.

La Ley General de Sociedades Cooperativas, por su parte las define señalando que son aquellas que reúnen las siguientes condiciones: Estar integradas por individuos de la clase trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de productores; o se aprovisionen a través de la sociedad o utilicen los servicios que ésta distribuye cuando se trata de cooperativa de consumidores."(15)".

En nuestro país se empezó a reglamentar en 1946, en que se promulga la Ley General de Sociedades Cooperativas, por cuanto a los estudios que se han realizado se observa que entre los años de 1946 y 1970, se ha reducido por la falta de apoyo que esta han tenido, -- por la ausencia de créditos. La Ley General de Sociedades Cooperativas se considera un instrumento legal que condiciona la creación de sociedades cooperativas a -- que están integradas por individuos de clase trabajadora que aporten a su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de productores, o que cuando se trate de consumidores se aprovisionen a través de la sociedad o utilice los servicios que ésta distribuye, también establece que su número de socios no debe ser inferior de diez.

"(15)".- De la Torre Z. Francisco José Maciel García -- OB CIT. pág. 40.

Dentro de los objetivos principales que persiguen este tipo de sociedades cooperativas se enuncian lo siguiente:

A).- En el aspecto objetivo social, tiende a la investigación de mercados en relación con su objetivo social, que comprende la situación geográfica, población fija y flotante, número de miembros por familia, edad, sexo, educación, ocupación, ingresos personales, principales actividades de la zona, estimación cuantitativa de la demanda de mercado en relación con el objetivo social de la sociedad en proyecto, empresas existentes de la misma rama de actividad, apreciación sobre la saturación del mercado, margen de la demanda del mercado que pueda absorber la producción de la cooperativa en proyecto.

B).- Actividades de producción versa sobre el análisis del producto, técnica de producción y elementos materiales que se requieren, números de socios y especificaciones de trabajo que aportan en el proceso de la producción y la distribución, fuentes de abastecimiento de insumos y volumen de la producción en relación con la cifra de la demanda.

C).- Fuentes de financiamiento, comprende los costos, precios, volumen de producción, pronósticos de venta, rendimiento probable, créditos bancarios, comerciales e industriales que se pueden cubrir a plazos ra

zonables de acuerdo con las posibilidades proyectadas, presupuestos de ingresos y presupuesto de egresos.

D).- Acuerdo expreso de los socios para señalar - anticipos periódicos bajos y para diferir la distribución de rendimientos hasta después de haber cubierto - el importe de los créditos.

E).- En el caso de las cooperativas de consumo -- reunir los datos socioeconómicos de los fundadores, -- calcular la cifra probable de la demanda, considerar - que se requiere un número importante de socios pues el éxito de estos organismos depende del volumen y la velocidad de las ventas. Al conocerse la cifra del consumo, se puede calcular las compras, importa también, -- prever las fuentes de abastecimiento para reducir costos y distribuir los satisfactores a precios bajos.
"(6)".

MOVIMIENTO COOPERATIVO EN EL SECTOR PRIMARIO

En el sector primario presenta un desarrollo desarrollo desigual y que en él subsisten dos polos, uno - tradicional, cuyas técnicas de producción son rudimentarias, y el otro dinámico en el que se manejan las últimas innovaciones tecnológicas. La diferencia existentes entre ambos por lo que respecta a los modos de producción hacen a que el sector sea heterogéneo lo cual

"(6)".- Introducción a la administración pública del - trabajo. págs. 177, 178 y 179.

dificulta el planteamiento y de ejecución de políticas generales tendientes a resolver los problemas de carácter estructural que impiden su desarrollo.

Entre 1940 y 1960 el Sector Primario se consideró elemento clave del desarrollo económico de nuestro País principalmente el sub.- sector agropecuario cuyo crecimiento propició el incremento de las exportaciones, lo que permitió mejorar la posición de la balanza de pagos del País a través de las exportaciones del excedente agrícola.

A mediados de 1950 surgió una nueva tendencia en la asignación de fondos públicos para la inversión ya que las obras públicas que habían tenido prioridad para el fomento del Sector Primario durante el régimen del General Lázaro Cárdenas perdieron importancia relativa, en cambio el mayor acento de la inversión pública se puso en el desarrollo industrial. Este tipo de políticas tuvo una repercusión negativa puesto que la tasa de crecimiento del Sector Primario disminuyó en un 3.8% anual en el período comprendido de 1950 a 1960 menor al de la demanda interna de su producto.

Lo anterior trajo como consecuencia que paulatinamente el patrón de crecimiento reciente del Sector Primario sobre todo en la agricultura donde se presentaron serios obstáculos al desarrollo económico del País, tal fué el descontrol que hubo la necesidad de impor-

tar granos básicos para satisfacer la demanda de los habitantes del País.

Las principales causas que produjeron éste proceso fueron entre otras básicamente el proceso de descapitalización que ha sufrido el campo en favor de la Ciudad, la existencia de cierta forma de latifundio, - la sobrepoblación en áreas rurales y una baja productividad, que trae consecuencias en las áreas de capacitación, financiamiento y tecnología.

El Estado ha encontrado un valioso auxiliar en -- las cooperativas en calidad de agentes de acción frente a los agricultores, ganaderos y pescadores entre otros, trayendo éste tipo de cooperativa el incremento de la producción, el abatimiento de costos y mejores -- precios para los productores, permitiendo un incremento en el ingreso de las familias rurales. Como ejemplo de éste tipo de cooperativa tendremos la Cooperativa - Agronecuaría cuyas principales características las -- nunciaremos a continuación. Al señalar la denominación agrícola nos referimos a aquella que está formada por ejidatarios y pequeños propietarios agrícolas, o aquellas que desarrollan actividades de índole agrícola y pecuario; de ahí que no existe un criterio preciso para diferenciar una cooperativa agrícola de un ejido y menos aún de un ejido de exlotación colectiva.

A pesar de lo anterior se afirma que hasta el momento, la cooperación rural en México se diferencia con la de otros países no es precisamente armoniosa ya que

está integrada por una colección de organismos aislados entre los que existían ciertas diferencias.

No obstante por los problemas que se han logrado superar el cooperativismo juega un papel decisivo en los diferentes aspectos del desarrollo económico del País, no sólo en el aspecto de comunidades campesinas sino también la ampliación y consolidación de la estructura agraria. Por lo que respecta a los aportes contemporáneos de mayor trascendencia se dice que la cooperativa de participación estatal como una estructura de integración estratégica de sectores en la operación de una gran unidad agro-industrial y de incorporación indirecta de las masas campesinas al proceso tecnológico de la manufactura. La Cooperativa de servicios, multiactiva, como estructura de relación externa de los ejidos que están vinculados a la agricultura de exportación así como la estructura de canalización de servicios asistenciales del Estado.

Por lo que respecta a las Cooperativas Pesqueras en México tienen características muy peculiares ya que estas no tuvieron su origen en un movimiento social espontáneo de pescadores y que el Gobierno tuvo que ejercer presión para vencer la resistencia individual de la incultura del medio y en la interesada influencia de los intermediarios. Actualmente las Cooperativas se dedican principalmente a la satisfacción del mercado exterior, que debe modificarse y propugnarse porque se exporten especies para el abastecimiento del mercado -

interno del País.

Por lo que respecta al Sector Cooperativo Pesque-ro sufre de amplios y variados problemas que afectan - el carácter interno y externo del País. Por lo que res- pecta al carácter interno se presentan dos tipos de -- problemas uno de ellos versa en cuanto a los niveles di- rectivos existe falta de movilidad en los puestos, así como también la rotación o cambio de una posición a o- tra, y la inclusión dentro de ésta organización en --- puestos claves de parientes o amigos, o el estableci- miento de colección que pueda servir para la organiza- ción o particulares. En cuanto al segundo que es uno - de los esenciales serían la falta de preparación técni- ca y de medios materiales para llevar a cabo de manera eficaz las actividades pesqueras. En cuanto a los fac- tores externos resaltan los siguientes:

PRIMERA.- La distribución, la abundancia y el gra- do de explotación de las especies reservadas determi- nan el éxito o fracaso de la cooperativa.

SEGUNDA.- Las relaciones contractuales con armad- res e instituciones crediticias, no son del todo favo- rable a las cooperativas, ya que los primeros preten- den obtener ganancias elevadas y las segundas dificul- tan el funcionamiento de la misma al no proporcionar - crédito suficiente en forma escrita.

Cada día se hace más necesario la integración to-

tal de Cooperativas a la economía nacional, y que para lograrla será necesario que el estado le otorgue al movimiento cooperativo un gran impulso y los elementos - necesarios que le permitan operar dentro del ámbito económico como agente de cambio. "(7)".

C).- La Empresa.- Desde su incursión en 1911 en el campo de la administración, Taylor "(8)", contempla no sólo la propiedad de la empresa sino también la prosperidad del trabajador, así como también sus objetivos fundamentales en todo negocio. Empero, se marginaban y omitían aquellos móviles internos que tenían - los hombres para poder desarrollar adecuadamente su - trabajo en la empresa.

Ahora bien por empresa se debe entender de acuerdo a las definiciones tradicionalistas a una A).- Acción ardua o dificultosa que valerosamente se inicia,- B).- Obra o designio llevado hasta sus últimas consecuencias. "(9)".

Pero para efectos de éste libro se define de una manera más actualizado, de la manera siguiente: Empresa es una entidad estructural económica determinada -- por el tipo de actividad que desarrolle (mercantil o - industrial) y por el modo que ésta distribuida la pro-

"(7)" De la Torre Z. Francisco-José Maciel García Ob. Cit. págs. 46 y 47

"(8)" Taylor, Federik Winslow. Principios de Administración científica. Pág.19

"(9)" Diccionario Enciclopédico Burguera. Pág. 21

piedad de la misma. Su fin es obtener beneficios que pueden ser colectivos o privados, pero a su vez la empresa puede ser pública, social o individual. En cuanto al establecimiento de la empresa se efectuará sobre las bases que a continuación se describen detalladamente: A).- La explotación estatal directa, B).- La selección condicionada, C).- La participación obrera, El arrendamiento.

En cuanto a su clasificación las empresas, de acuerdo con esta que el Maestro Diego López Rosado, y que:

A).- Nuevas.- Se dedican exclusivamente a la manufactura de mercancías no producidas en el País.

B).- Necesarias.- Su interés se centra en fabricar o manufacturar bienes de consumo popular, cuando la producción de éstos por parte del estado es suficiente.

C).- Básicas.- Son aquellas que satisfacen directamente las necesidades de la población.

D).- Semibásicas.- Son aquellas que satisfacen directamente las necesidades de la población.

E).- Secundarias.- Son las que fabrican bienes no comprendidos en ninguna de las categorías anteriores.

Ahora bien en cuanto a la actividad que desarrollan se dividen en:

A).- Industriales.- La actividad de este tipo primordial de empresa es la producción de bienes mediante la transformación y/o la extracción de materias primas.

Y estas a su vez, son susceptibles de subdividirse en: Extractivas.- son aquellas que se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sean renovables o no renovables entendiéndose por recursos naturales todas las cosas de la naturaleza que son indispensables para la subsistencia del hombre, como por ejemplo tenemos el tipo de empresas como las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc..

B).- Manufactureras.- Son aquellas empresas que transforman a la materia prima en productos terminados y que esta puede ser de dos tipos: 1.- Empresas que producen bienes de consumo final, son bienes que satisfacen directamente la necesidad del consumidor, y estos pueden ser duraderos o no duraderos, suntuarios o de primera necesidad por ejemplo de ellos podemos citar, productos alimenticios, prendas de vestir, aparatos y accesorios eléctricos,

2.- Empresas que producen bienes de producción. - Este tipo de empresas vienen a satisfacer preferentemente la demanda de las industrias de bienes de consumo final. Como ejemplo de ellos tenemos aquellas industrias como las productoras de papel, material de construcción, maquinaria pesada, maquinaria ligera, productos químicos, etc..

C).- Agropecuarias.- Como su nombre lo indica, su función primordial es la explotación de la agricultura y ganadería.

D).- Comerciales.- Son las intermediarias entre el productor y el consumidor, y cuya función es la compra-venta de productos terminados. Se clasifican a su vez en: 1).- Mayorista.- Cuando efectúan ventas a gran escala a otra empresa (minoritaria) que a su vez distribuye el producto directamente al consumidor. 2).- Minorista.- Son aquellas que venden productos al menudeo, o en pequeñas cantidades al consumidor. 3).- Comisionistas.- Son aquellos que se dedican a vender mercancías que los productores les otorgan a consignación- percibiendo por esta función una ganancia o comisión.

E).- Servicios.- Como su denominación lo indica, son aquellos que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos. Las empresas de servicios se pueden clasificar en:

- 1.- Transporte
- 2.- Turismo
- 3.- Instituciones financieras
- 4.- Servicios públicos varios: Comunicaciones, Energía, Agua.
- 5.- Servicios privados varios: Asesoría, Diversos servicios contables, jurídicos, administrativos, promoción y ventas, agencia de publicidad.
- 6.- Educación
- 7.- Salubridad (hospitales).
- 8.- Finanzas, seguros. "(20)"

"(20)".- De la torre 3. Francisco José Maciel García - OB. CIT. págs. 48,49.

C.I. Sindicato.- De acuerdo con el artículo 356 -- de la ley federal del trabajo estable que un sindicato es: La asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Del anterior precepto, creo preferible recurrir a la definición que nos da la ley para evitar desviaciones que podría conducir al mal entender de la verdadera función de los sindicatos, esto último como grave perjuicio para los mismos trabajadores y para la sociedad. Pues el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores, es algo a lo cual puede oponerse y se entiende no solo como una ambición legítima sino como una necesidad ya que los obreros por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derecho.

Los sindicatos tanto en México, como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad; pues es la agrupación que existe entre ellos que obtienen un poder amplio, ajustado a normas para hacer valer sus derechos conforme a un procedimiento legal. Nuestro código laboral, reconoce cinco formas de sindicatos que son:

A).- Los gremiales.

- B).- Los de la empresa.
- C).- Los de industriales.
- D).- Los nacionales de industria, y
- E).- Los de oficios varios.

Ahora bien, para que un sindicato obtenga su constitución, la ley exige un mínimo de 20 trabajadores de acuerdo con el artículo 264; que a su letra dice: deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. En ésta asociación no, podrán participar los trabajadores de confianza; pero todos los hombres y mujeres pueden formar parte de él, así como también en su administración y dirección, con la acepción que los menores de 16 años de edad no podrán formar parte de la directiva de la misma; así como tampoco los extranjeros.

De esta manera, los trabajadores que vayan a constituir un sindicato formularán sus estatutos que deberán contener los siguientes puntos:

- 1.- Denominación que los distingue de los demás.
- 2.- El domicilio o sea el lugar en que se encuentre ubicada dicha asociación.
- 3.- Su objeto, es decir la clase de trabajadores a que pertenezcan (si son gremiales, oficios).
- 4.- Duración, es decir deberá especificar el tiempo (indeterminado o plazo fijo).
- 5.- Condiciones de admisión de miembros.
- 6.- Obligaciones y derechos de los asociados.

7.- Motivos y procedimientos de exclusión y correcciones disciplinarias.

Por último, los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social en los casos de competencia Federal y en la junta de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, para lo cual remitirán por duplicado:

A).- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

B).- Una lista con el número, nombres y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

C).- Copia autorizada de los estatutos.

D).- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido directiva.

Todos estos documentos están autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas - salvo lo dispuesto en los estatutos.

En conclusión, podemos decir que el sindicato, como forma de agrupación obrera revistes carácter de lucha económica de la clase que representa la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores; sin poner en cuestión frontalmente la naturaleza profunda del régimen de explotación.

El sindicato es la defensa del salario, el mejora

miento de las condiciones de trabajo, la reducción de la jornada del trabajo, la forma de organización del trabajo en la empresa: en fin la resistencia ante el patrón. La lucha económica, es pues el primer paso de la lucha obrera, el más fácilmente comprensible por los trabajadores, el que permite su primera incorporación a la lucha.

Y es en el contrato colectivo en donde se manifiesta ésta lucha económica entre el sindicato y la empresa como lucha de clases sociales que son el proletario y el salario como propietarios del capital y aquellos dueños de los medios de producción.

C.2.- Proceso de negociación de los contratos de trabajo.

Debe entenderse que el contrato colectivo es un instrumento que define y realiza la justicia. Su negociación es benéfica cuando las partes la realizan animadas por un sincero espíritu de solidaridad. Por ello en el aspecto de negociación, es necesario distinguir los intereses en juego, es decir, el de los obreros, el de las empresas y el de la colectividad. Cada uno de ellos es diverso y distinto también su reglamentación. Las discusiones deben fundarse, en cuanto sea posible, en demostraciones objetivas de las necesidades, además deben desarrollarse dentro de la mayor calma. Para la correcta negociación y estructura del contrato colectivo se observarán las siguientes reglas:

A).- Conocer y entender los verdaderos fines del contrato colectivo.

B).- Plantear y discutir los problemas, considerando no sólo el interés de las partes, sino las exigencias del bienestar público.

C).- Apoyar las proposiciones con datos o estudios económicos que los fundamenten.

D).- Crear un clima de confianza, pues la desconfianza impide una negociación eficaz. Principiar las discusiones señalando puntos en que las partes están de acuerdo.

E).- Eliminar el sistema de regateo en las prestaciones económicas para entender tan sólo a las posiciones debidamente fundadas.

En este mismo orden se deben vigilar los proyectos que presente la parte patronal, así como la redacción de las cláusulas sean claras y que las disposiciones sean susceptibles de entenderse con la simple lectura. Debe procurarse establecer un equilibrio entre las obligaciones obrero patronales. Para lograrlo, es conveniente consignar todas aquellas estipulaciones que favorezcan la determinación y el mejoramiento de la calidad, intensidad, método y rendimiento de la actividad productiva productora."(21)".

Al ser un procedimiento ininterrumpido, se consi-

"(21)" Trueba Urbina Alberto Jorge, Trueba Barrera; Ley Federal del trabajo. Art. 356. Pág. 171.

dera un error suponer que la contratación termina con la redacción del contrato. Pero en realidad sólo es el comienzo, pues continúa su vigencia durante el curso - de dos años.

Por ello la parte más importante de la contratación colectiva es la diaria negociación de acuerdo con las reglas establecidas.

Por lo que concierne al convenio no es un producto unilateral sino bipartido por naturaleza.

Sea cual fuere el número de representantes ambas partes pueden hacer peticiones, plantear contrademandas, otorgar concesiones. Ya que no se trata de suscribir un convenio en el cual de una de las partes tan sólo puede demandar y otro sólo defenderse. Por lo mismo lo que se pretende es que las partes en contienda tengan los mismos deberes y derechos así como una facultad autónoma de negociación.

Por cuanto hace a las personas que interviene en la negociación. Es indispensable que todas aquellas personas que intervengan en la relación y confección de cualquier instrumento laboral este debidamente preparadas en el conocimiento de todos y cada uno de los datos que se van a negociar. Por lo tanto, la selección adecuada del personal que ha de participar en este tipo de discusiones es de suma importancia. Al ser bases objetivas el principio de toda negociación, bien-

tras se dispongan de un número mayor de las mismas menor será el peligro de que las pláticas se estancuen o lleguen a un plano emocional. En fin, si el camino que se ha de seguir en el aspecto de la negociación ha de ser el de la buena fé, la comprensión mutua ha de ser también vital y definitiva.

Uno de los puntos más controvertido y apasionante en las discusiones de la negociación de los contratos es lo referente a los salarios, beneficios económicos, derecho de antigüedad deducciones de cuotas sindicales cláusulas de exclusión en su aspectos de despido e ingresos de los trabajadores. En este aspecto debe decirse que las organizaciones obreras han mantenido una lucha permanente a favor del incremento del salario se han esforzado por que se reconozcan los derechos de antigüedad de los obreros.

En el primer caso han mantenido una política acorde con las necesidades del gobierno nacional y en el segundo, han preferido la antigüedad a la competencia para conceder ascensos, aun cuando la opinión generalizada es de conocer prioridad a la competencia.

En cuanto a los logros que se han obtenido en --
cuanto a la negociación colectiva, han sido amplios y profundos, a continuación los señalamos:

A).- La contratación colectiva ha mejorado, en --
cuanto a lo referente al sistema de intercambio de --

ideas en la industria y, en esa forma, se han conseguido que las partes comprendieran mejor sus respectivos problemas.

B).- El trabajador tiene una participación más directa en la formación de su destino económico. Ello ha dado al trabajador la sensación su propia dignidad e importancia.

C).- La contratación colectiva ha sido la institución más sólida que disfruta el obrero, quien ya no teme ni a la discriminación, ni al despido arbitrario.

D).- El patrón, por su parte, obtiene ventajas económicas importantes. Los sindicatos le proporcionan la mano de obra experta que necesita. Se le permite también, la distribución ordenada de salarios y se ha abierto al campo a relaciones decorosas y cordiales con los trabajadores.

E).- El contrato colectivo fomenta, por sí mismo, el establecimiento de mejores sistemas de administración para los negocios y, probablemente, ha contribuido al adelanto tecnológico de la industria al facilitar indirectamente la instalación de maquinaria moderna que ahorra trabajo y aumenta la producción.

F).- Así mismo, el contrato colectivo ha contribuido a eliminar injusticia en el pago de los salarios,-

ha establecido procedimientos para el ajuste de quejas y, en general a estimular las prácticas que llevan al funcionamiento más eficaz de los establecimientos fabriles.

G).- Esta modalidad contractual ha beneficiado - tanto a los trabajadores como al país, pues en muchos casos ha servido para acelerar la producción. Por ello consideramos que un gran sector de la población se en encuentra en una situación económica y social mucho mejor que la que tendría sin la contratación colectiva.

Intimamente vinculado con el desarrollo de la asociación profesional, el futuro del contrato colectivo ha de depender de los logros y mejoramiento de dichas asociaciones.

Por ahora debe entenderse como un lazo jurídico - de unión entre patrones y trabajadores y al mismo tiempo, el mejor medio de que pueden valerse los trabajadores para obtener, dentro del sistema que vivimos, mayores prestaciones económicas que los habrá de colocar, - en el momento oportuno, en un lugar adecuado de la sociedad mexicana.

Es cierto que su forma está por desarrollarse aún más, pero en los tiempos que corren a adquirirlo mayor madurez y personalidad. A pesar de haber sufrido varios cambios en las últimas décadas, el contrato colec

tivo se ha desarrollado como un derecho prominente de lucha de clases, hasta, llegar a ser hoy en día, uno de los derechos de los trabajadores más protegidos. Los sindicatos, bajo esta forma, han obtenido para sus miembros prestaciones superiores a las marcadas por nuestras leyes laborales. "(22)"

3.3.- Breve distinción entre contrato colectivo y contrato ley.

Antes de comenzar con las distinciones del contrato colectivo con el contrato ley, veamos algunas particularidades del contrato colectivo:

En primer lugar, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta federal o local de conciliación y arbitraje o en su defecto en la junta de conciliación federal o local la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje, conforme con el artículo 390 del código laboral.

En el caso en que faltare estipulaciones como son

"(22)".- Ruiz de Chávez Arturo, El derecho colectivo del trabajo.- Págs. 55 al 59.

jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones; se aplicarán supletoriamente las disposiciones legales ar ticularados, según en el artículo 393 de la ley.

Otra segunda particularidad, es que en cuanto a - su duración dicho contrato colectivo puede celebrarse - de la siguiente manera:

- A).- Por tiempo indefinido.
- B).- Por tiempo fijo o
- C).- Por obra determinada.

Las dos primeras formas son las usuales pues la - última sólo podría tener razón de ser cuando una empre - sa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determi nada.

Otra particularidad de contrato, consiste en la - revisión del contrato colectivo. El artículo 398 de la ley dispone que la revisión del mismo se observarán - las normas siguientes.

1.- Si se celebró por un sólo sindicato de traba - jadores o por un sólo patrón; cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

2.- Si se celebró por varios sindicatos de traba - jadores, la revisión se hará siempre que los solicitan tes representen el 51% de la totalidad de los miembros.

de los sindicatos por lo menos, y

3.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

En el caso de la revisión y sin perjuicio a lo establecido en el artículo anterior, tenemos que el artículo 399 bis. que dice; "la solicitud de ésta revisión, deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo y que serán revisados cada año lo que se refiere a los salarios en efectivo ó por cuota diaria.

De esta manera sería lo mejor, ya que cada día los salarios necesitan de constante revisión debido a la situación económica por la que atraviesa nuestro país y que a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontroladas por las mismas autoridades y así, siguiendo el procedimiento que marca el artículo 399, se puede revisar todas las cláusulas del contrato colectivo, pero el año siguiente podrán revisarse las cláusulas en donde se establecen los salarios en efectivo por cuota diaria o sea revisión del tabulador de los salarios.

Sobre la revisión, dichas prácticas es conveniente

que sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, pues mientras más numeroso es el grupo más lleva a los directores a tomar posiciones irreductibles con gran perjuicio para el fin que se persigue. A éstas pláticas deben asistir representantes patronales con pleno poder no límite máximo que la empresa haya considerado para ello. Por otra parte, los elementos ejecutivos de la sección obrera, llevan acuerdos para su aprobación a los representantes. De acuerdo con el artículo 400 de la ley, establece que si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399, o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Otro punto de particularidad es la Suspensión Colectiva de las Relaciones de trabajo, pues el legislador separó la suspensión individual de la colectiva de las relaciones de trabajo. "Son causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

A).- La fuerza o en caso fortuito no imputable al patrón, ó su incapacidad física o mental, ó su muerte que se produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

B).- La falta de materia prima, no imputable al -

patrón.

C).- El exceso de producción con relación a sus comisiones económicas y a las circunstancias del mercado.

D).- La incostabilidad, de naturaleza temporal, notorio y manifiesto de la explotación.

E).- La falta de fondo y la imposibilidad de obtenerlos para persecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

F).- La falta de administración por parte del estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

De todas estas causas temporales de suspensión también se puede agravar otra causal que es la huelga-

Se prevé la posibilidad de que la suspensión afecte toda una empresa o establecimiento o parte de ellos y para este último caso se ordena tener en cuenta el escalafón de los trabajadores, a fin de suspender a los de menor antigüedad. Para en los casos de suspensión, la Junta de Conciliación y Arbitraje al sancionarla o autorizarla, debe fijar la indemnización

que se pague a los trabajadores; según el artículo 430 tomando en cuenta entre otras circunstancias el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los obreros encuentren nuevas ocupaciones. Esta indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario.

Por otro lado, el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. La junta resuelve que si subsisten, se fijará un término no mayor de 30 días para la reanudación de los trabajos, de lo contrario tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

De acuerdo con el párrafo tomado de la exposición de motivos de la ley de 1931 que dice, "Sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violación el contrato colectivo puede llenar plenamente su misión económica y social". "(23)".

Es decir que el contrato colectivo puede aplicar sanciones no a ambas partes del convenio por ejemplo: sanciones de los sindicatos en el que tiene obligación de construir fondos de reserva para que en ellos se ha

"(23)".- Equerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. pág. 314

ga efectiva la responsabilidad, otro ejemplo sería las sanciones relacionadas con el seguro contra la falta de trabajo. etc.

En cuanto la terminación del contrato colectivo - se observan las siguientes causales:

A).- Por mutuo consentimiento de las partes, causa a la que se acepta cualquier contrato sinalagmático

B).- Por terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u otra determinada.

C).- Para los casos de terminación colectiva, mencionada en el artículo 433, especificando que se trata del cierre de la empresa o establecimiento, el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente al en establecimiento.

Después de haber visto las particularidades del - contrato colectivo, veamos las distinciones que existen entre ambas figuras, puesto que la nueva Ley Federal del Trabajo utiliza la expresión que por costumbre se había venido haciendo para designar al contrato colectivo de carácter obligatorio con el nombre de contrato Ley.

De acuerdo con el artículo 404 del código laboral el contrato ley, es aquel convenio celebrado entre uno

o varios sindicatos, con el objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado -- obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, como por ejemplo tenemos a la industria azucarera, minera cinematografica, etc.

Como observamos y haciendo la comparación dicha definición del contrato ley, difiere del contrato colectivo en lo siguiente:

1.- Los contratos colectivos de trabajo y los de contrato ley, tienen semejanzas en cuanto a la concurrencia de uno o varios sindicatos, o de uno o varios patronos para su otorgamiento, pero, el contrato ley se distingue fundamentalmente a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

2.- Para sus efectos, ambos contratos no pueden tener la misma fecha de aplicabilidad ya que en los contratos colectivos es suficiente su simple depósito ante la junta para que enten en vigor; en cambio el contrato ley estan su editados a la satisfacción de varios requisitos entre ellos, el acuerdo de voluntades-

en las relaciones del trabajo; el tiempo de duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respecto del Ejecutivo Federal; de tal manera que establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia al finalizar su plazo o celebre un nuevo con la asistencia de los patrones y los sindicatos de la misma empresa y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continua teniendo aplicación el contrato colectivo.

3.- Por cuanto procedimiento dispone el artículo 415 que.- "El contrato por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional; podrá ser elevado a la categoría de contrato ley". Para ese efecto se indica que debe presentarse una solicitud por los sindicatos de los trabajadores o por los patrones ante la secretaría del trabajo y Prevención social; si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal. En el caso de que se tratara de industrias de jurisdicción local, la solicitud deberá dirigirse al Gobernador del Estado o territorio o al jefe del departamento del Distrito Federal. Al igual que el contrato colectivo el contrato ley deberá contener los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención, la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que -

abarque, o la expresión de regir todo el territorio nacional deberá señalarse también la duración del contrato, con el conocimiento de que en ningún caso será superior de dos años.

4.- Los contratos ley producirán sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta el contrato se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenido en el contrato colectivo de la empresa salvo en aquellos puntos en que esas estipulaciones sean más favorables al trabajador. Ahora bien, en cada empresa la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

También tiene derecho de solicitar la revisión de contrato ley, los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas; que abarquen una o más de dichas entidades o todo el territorio nacional. Dicha solicitud deberá presentarse al secretario del trabajo y prevención social si se trata de un contrato ley de carácter federal o al gobernador del estado o al jefe del departamento del Distrito Federal. En el caso de que se trate de un contrato ley de carácter lo--

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

cal, la solicitud deberá presentarse por lo menos 90 - días antes del vencimiento del mismo. Cuando la autoridad reciba la solicitud mencionada deberá verificar el requisito de la mayoría y en caso afirmativo, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a afectados a una convención siguiendo un procedimiento a nálogo al empleado para la formulación del propio contrato ley.

El contrato ley termina:

A).- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refieren el artículo 406 y

B).- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo a aquellos ejerciten el derecho de huelga. (art. 421), "(24)".

"(24)".- Trueba Urbina Alberto-Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo.- Arts. 390, 393, 398, 399, 400, 415, 430, 406 y 421. págs. 182 - 186, 191 y 195.

C O N C L U S I O N E S

1.- Como hemos observado en el trabajo en lo referente a la evolución de la empresa y los grandes cambios que ha propiciado, hace que la mano de obra cada día se aumente, ya que da un mayor rendimiento, este - tráe como consecuencia que el trabajador y su familia se les confiara mejores prestaciones de acuerdo a la - ley federal del trabajo.

2.- En cuanto al análisis del artículo 123 se -- contempla que este precepto tiene bajo su tutela los - intereses del trabajador ya que este se considera como un elemento esencial dentro de una empresa, y que al existir la relación entre patrón y trabajador dá nacimiento al contrato y tráe consigo obligaciones recíprocas, así como también derechos.

3.- Por lo que respecta al capítulo se hace una - breve referencia a las diferentes formas de empleo que resultan de acuerdo a la preparación intelectual, ya - que existen trabajos de tipo rural hasta el de carác- ter profesional. Por cuanto a la relación laboral de - la contratación colectiva tenemos que la fase menciona da: lucha, abuso, cooperación, participación y negocia ción; son sin duda las que aparecen siempre desde los primeros movimientos hasta nuestros días, considerando que dicha fase nos ayuda a entender mejor y conservar la buena relación del trabajador, es decir, que ambos

(empresa y sindicato) caminen de común acuerdo.

4.- El contrato colectivo de trabajo, como ya se dejó expresado, es un verdadero contrato ya que contiene dentro de sus cláusulas, los salarios, jornadas, horas extras, vacaciones, etc.. Dicho contrato busca conseguir una armonía, un equilibrio, entre quienes lo celebren y en su caso cuando las mismas partes lo realicen y revisen.

5.- Llegando a la conclusión de que es necesario que las relaciones laborales a futuro entre sindicato y empresa serán mejores si ambos se adaptan a los tiempos venideros o cambios que tengan, adquiriendo cada día a través de la futura contratación colectiva moderna, un espíritu de equilibrio y de conciencia humana. Que para producir lo máximo se tienen que pagar decorosamente los salarios de acuerdo al nivel de vida tomando en cuenta la preparación, experiencia, antigüedad, así como también otorgar seguridad social a todos los que viven del esfuerzo mental o físico.

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

- 1.- De la Torre Z. Francisco y José Maciel García
Introducción al Trabajo. Editorial MCGRAWHILL. 1980. -
México.
- 2.- Guerrero Equerio.- Manual de Derecho del Tra-
bajo. Editorial Porrúa. 1980. México.
- 3.- Henry H. Albers y Lowels. Editorial Limusa Wi-
ly S.A. México. 1979.
- 4.- Alvaréz José Rogelio. Enciclopedia de México.
Editora Mexicana. Abril 1978.
- 5.- Legislatura de la Cámara de Diputados.- Méxi-
co a través de sus Constituciones. Tomo VIII, Legisla-
tura XLVI. México 1967.
- 6.- Editorial Popular de los Trabajadores. "Intro-
ducción a la Administración Pública del trabajo". Edi-
ción 8. México 1981.
- 7.- Ruiz de Chávez Arturo.- El Derecho colectivo-
del Trabajo.- Editorial popular de los trabajadores.-
México 1979
- 8.- Suavet Thomas.- La vida económica de la empre-
sa. Barcelona 1971.

9.- Taylor Frederick Winslow.- Principios de administración científica. Editorial Herrero. México 1961.

10.- Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.- Editorial Porrúa. 1979

11.- Diccionario Enciclopédico.- Editorial Brucera México 1979.

12.- Ley Federal del Trabajo.- Comentada. Trueba - Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa México 1993.