

72
Lej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

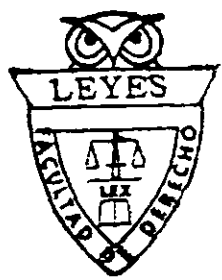
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"LA NUEVA CULTURA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALBERTINA CANDIANI YAÑEZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA,

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Porque me dieron la vida y Dios me dio la nobleza, a mis padres doy amor y ternura y a Dios devoción y fe, si por ellos existo por ellos triunfaré.

A MIS ABUELOS PEDRO Y VICENTA:

Porque sembraron en mi, con su ejemplo, amor, fortaleza , la rectitud, el trabajo y el amor a la vida.

A MI TIA ALMA:

Por las grandes manifestaciones de amor, y porque me ha enseñado que en la vida siempre es posible sortear cualquier clase de obstáculos.

A NUESTRA ALMA MATER:

La Universidad Nacional Autónoma de México, y en especial a la Facultad de Derecho.

A MIS MAESTROS:

Con todo respeto por las enseñanzas impartidas, las cuales fortalecieron el espíritu, el carácter e intelecto.

AL LIC. ANTONIO VAZQUEZ SANCHEZ:

Mi sincero agradecimiento por su valiosa ayuda en la realización de esta tesis. Como también al Lic. Guillermo Hori Robaina.

A MIS AMIGOS:

Por ser mis amigos.

A LOS TRABAJADORES:

Forjadores de países.

"LA NUEVA CULTURA LABORAL".

INDICE

	Pags.
INTRODUCCION	
CAPITULO PRIMERO	1
1. "PRINCIPIOS BASICOS".	
1.1 TEORIA SOCIAL DE LA RELACION LABORAL	2
1.2 CONFIGURACION DE LA RELACION LABORAL	14
1.3 REGIMEN NATURAL DE LA RELACION LABORAL	27
1.4 ESTRUCTURA BASICA DE LA RELACION LABORAL	35
CAPITULO SEGUNDO	47
2. "PROCURACION DE JUSTICIA".	
2.1. PACTO CONTRACTUAL	48
2.2. ACUERDOS DE NECESIDAD	60
2.3. JUSTICIA SOCIAL	71
2.4. ETICA DE LA RELACION LABORAL	88

CAPITULO TERCERO	108
------------------------	-----

3. "FOMENTO DEL EMPLEO".

3.1. OCUPACION Y EMPLEO.....	109
------------------------------	-----

3.2. EVALUACION DEL EMPLEO	124
----------------------------------	-----

3.3. REMUNERACION Y PRODUCCION	143
--------------------------------------	-----

3.4. PROCESOS ECONOMICOS	158
--------------------------------	-----

CAPITULO CUARTO	170
-----------------------	-----

4. "REGULACION DE LA RELACION DE TRABAJO".

4.1. ELEMENTOS FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	171
--	-----

4.2. CONTRATOS Y CONVENIOS	187
----------------------------------	-----

4.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	198
--	-----

4.4. COALICION	213
----------------------	-----

4.5. SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	224
---	-----

CONCLUSIONES	240
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	248
--------------------	-----

INTRODUCCION.

Las condiciones sociales, económicas, y políticas en México son cambiantes en la proporción directa en que el índice demográfico avanza a nuevas estructuras sociales.

La demografía de México crece o decrece en razón directa a la aceleración de las políticas de inversión ya sean nacionales o extranjeras o bien, a la inhibición de los centros de producción y empleo. Por ello a cada momento, o a cada era política corresponde la aplicación de nuevas ópticas, de nuevos tratamientos de una nueva estructura jurídica y por ende de una nueva estructura social, que hace necesario aplicar una nueva y diferente cultura laboral para evitar el anquilosamiento social y económico de la familia laborante.

La idea del aislamiento o autosuficiencia de los países, ha menguado de tal manera que hoy se hacen necesarios nuevos conceptos económicos, nuevas ideas sociales y por lo tanto, nuevos sistemas de relación laboral.

Para el último decenio del siglo XX hay necesidad de modificar las antiguas estructuras de la relación laboral para que se convenga, se acuerde; se establezca una gestión productiva, a la que asistan en igualdad de circunstancias la fuerza productiva y la fuerza económica.

Esta filosofía, endeble si se quiere, ha provocado el interés por la investigación de un tema de tesis que sin ser novedoso, si intenta aportar nuevos índices conceptuales a efecto de que el país produzca no únicamente mano de obra básica, sino fuerza de trabajo de punta.

Hechos estos planteamientos corresponde ahora justificar la tendencia expansionista de las fuentes de trabajo que alientan la colaboración del trabajador y fijen los límites de sus exacciones contractuales legales o convenidos, es decir, que a la luz de la Nueva Cultura Laboral, debemos preconizar una cesación en el predominio político sin incurrir a la vuelta en la esclavitud, pero tampoco al cacicazgo sindical.

Es menester señalar a honra de la verdad que, la Cultura Laboral, desde el concepto de la revalorización del trabajo del obrero y la flexibilización de las relaciones laborales, existen desde los años cincuenta con las doctrinas del maestro Isaac Guzmán Valdivia, Don Agustín Reyes Ponce, el sacerdote José Sánchez Villaseñor y Don Felipe Pardiños, quienes afirmaban “que la lucha fratricida entre el capital y el trabajo deberían de ser sustituidos por los principios fundamentales en que se basa dicha cultura: Respeto mutuo entre patrones y trabajadores; una comprensión recíproca de necesidades mutuas y una coordinación técnica de esfuerzos”.

Esas ideas, han servido para evitar presiones en la fábrica y para lograr una nueva concepción de aplicación equilibrada en la

justicia laboral. No es quitar o regatear derechos a los trabajadores sino únicamente adecuar esa relación laboral a los requerimientos modernos y actualizarla respecto de conceptos que ya no son operantes.

Por lo tanto, pensamos que esta doctrina no es prioritaria en momentos de crisis tampoco es única, pues sin la actualización permanente de la Cultura Laboral, los países del tercer mundo no saldrían de su orden jurídico ni resultarían suficientes en la relación de producción y consumo.

Los pactos laborales que han sido suscritos en forma sucesiva, se han extendido igualmente, a toda Iberoamérica, pues es propósito de los países en vías de desarrollo procurar el bienestar del trabajador a la par de un crecimiento empresarial que incremente, como diría Max Weber "La tecnología en un mundo desencantado carente de significación en sí mismo"¹ toda vez que las exigencias de las organizaciones modernas de trabajo están apareciendo como un hecho evidente, con la intervención de la autoridad política.

En la antigüedad para los Hebreos, el trabajo suponía una desagradable carga por haber pecado, y para los predicadores de la época de la Reforma, el trabajo agobiante era el único camino para poder salvar el alma.

De lo anterior podemos expresar que, el único camino que queda por recorrer es el de la armonía y conciliación entre los

¹ WEBER, Max. Economía Política. Porrúa, México, 1964, pag. 38.

factores de la producción, esto es capital y trabajo.

No hay otra posibilidad y estamos ciertos, como lo están otros países Iberos de que nuevos pactos de solidaridad laboral son camino único para el crecimiento económicamente organizado.

Uno de los principales objetivos de nuestra Cultura Laboral es plantear la necesidad de modificar esos sistemas de inversión extranjera para que en colaboración con los capitales nacionales se produzca no solo explotación sino producción industrial de materias primas y también maquinaria de punta, asimismo dejar de ser un país de maquila y a través de incentivos fiscales fomentar la industria mexicana en aras del buen empleo y la justa distribución de la riqueza.

Es necesario evitar un crecimiento de la burguesía industrial para interiorizarnos en los adelantos de la técnica y la ciencia y con ello abrir el amplio campo de las especulaciones financieras.

Aceptamos que la evolución de la Cultura Laboral ha sido necesaria prácticamente desde principios del siglo XIX cuando los trabajadores Norteamericanos eran explotados por los capitalistas y en tanto que pugnaron por una reducción de la jornada de trabajo que se les negó, fueron brutalmente rechazados en razón de la huelga general del 1° de Mayo de 1886.

La burguesía capitalista respondió con el cierre de

fábricas, despido de obreros, encarcelamientos, cuando entonces los trabajadores de Chicago celebraron mítines para reforzar sus demandas, pero la policía, en defensa de los intereses de los patrones, arrasó con los obreros apresando a sus dirigentes quienes fueron ahorcados en forma inmediata por lo que se les conoce con el nombre de Mártires de Chicago.

En México se extiende la idea social dirigida fundamentalmente por los hermanos Flores Magón quienes en 1905 dan lugar a su programa del Partido Liberal Mexicano.

Juntamente con ese manifiesto se da a conocer el Partido Liberal Mexicano, quienes demandaban entre otras cosas jornada máxima de ocho horas, salario mínimo de un peso, higiene en fábricas y talleres, garantías para la vida de los trabajadores, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidente, y pensión a los obreros de avanzada edad.

La flama laboral se encontraba ya encendida y así surgieron dos grandes movimientos como la huelga de Cananea en Sonora en el año de 1906 y la Huelga de Río Blanco en Veracruz en el año de 1907 poniendo de manifiesto la fuerza del movimiento obrero.

En 1910 la inquietud obrera se puso de manifiesto y bajo el amparo de la idea Revolucionaria, los obreros se lanzaron a la búsqueda armada de sus derechos culminando con el Artículo 123

Constitucional que transformó la política tradicional de las Constituciones del mundo aumentando a la clásica división de la parte orgánica y dogmática e incorporando un nuevo concepto social para justificar jurídicamente los planteamientos sociales de la clase laborante.

Sin embargo, a la luz de las ideas contemporáneas la Cultura Laboral ha sido fomentada para entender que la justicia social iniciada por la Revolución ha dado permanentes estímulos para combatir la pobreza, la ignorancia, la insalubridad y la inseguridad social, cuando la conciencia de que la organización laboral debe llevar al ordenamiento de los valores humanos en la justa medida de sus aspiraciones.

“CAPITULO PRIMERO. “PRINCIPIOS BASICOS”

1.1. TEORIA SOCIAL DE LA RELACION LABORAL.

1.2. CONFIGURACION DE LA RELACION LABORAL..

1.3. REGIMEN NATURAL DE LA RELACION LABORAL.

1.4. ESTRUCTURA BASICA DE LA RELACION LABORAL.

1.1. TEORIA SOCIAL DE LA RELACION LABORAL

La nobleza del Derecho del Trabajo, deriva de la propia naturaleza de las relaciones que rige, esto es que, el vinculo de la prestación del servicio a cambio de una justa retribución, da la calidad regia de nuestra materia.

Durante la Edad Media se consideró, al trabajo como una exquisita función, por lo cual no fue necesario ordenarlos en disposiciones concernientes. Sin embargo, con la expresión del Estado para suavisar la rectoría económica en favor de los hacendados e incipientes sistemas industriales, y de un socialismo falso, ha sido necesario levantar una teoría del Derecho del Trabajo que pretenda describir la juridicidad y la sociología del empleo según habremos de comprobarlo.

El trabajo es la actividad universal de los seres vivientes del que nunca se han escapado y que por la existencia misma, trae consigo la indiscutible naturaleza laborante.

El hombre, para mantener su perfección necesita del trabajo, pero aún las actividades excesivas lo hacen sentir dolor personal, que compensa felizmente con su participación en el usufructo de los beneficios de la civilización y de la cultura a la que pertenece. De este concepto, cada uno es deudor de la sociedad en que vive y al menos que quiera degradarse, pone su actividad material, intelectual o moral a disposición de la sociedad.

Naturalmente que nadie está exento del trabajo, “ni un rico pues él no tiene el derecho de creer que ha saldado su deuda con la sociedad, pagando precio justo por lo que consume; no basta que pague con dinero, la sociedad le exige que haga él algo en beneficio de los demás, que trabaje dedicándose a las actividades que desee pero esto le permite ser útil, sin menoscabar su encomio como miembro de la sociedad”.²

De este razonamiento, como dice Serrano Serrano Ignacio en su libro *El Fuero del Trabajo*, citado por Borja Soriano en *Teoría General de las Obligaciones* “El Trabajo es un deber social, principio que por otra parte ha sido tomado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la propia Ley Federal del Trabajo, el trabajo por lo tanto, es exigible en cualquiera de sus formas, porque es un tributo que estamos obligados a proporcionar al Patrimonio Nacional”³, (Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo).

a) Existen trabajos que se llevan a cabo no con el prurito de eludir sanciones, sino con el ánimo abnegado y heroico que se presta en condiciones excepcionales como un servicio distintivo que ubica al ser humano no solo como superior de entre todos los animales sino como supremo entre los iguales. Otra forma especial de trabajo es el conocimiento de una sabiduría eterna, puesto que el hombre fue formado por un actus

² GUARRIET, L. El Trabajo. Citado por Olivera Salazar. *El Pensamiento de la Revolución Nacional*. Argentina, 1939, p. 30.

³ SERRANO SERRANO, Ignacio. El Fuero del Trabajo. Citado por Borja Soriano. Porrúa, México, 1987, p. 143.

“purus del liumo de la tierra y a imagen y semejanza de su autor, y por desobediencia fue condenado “in sudore vultus tui verseris pane”, pero ese trabajo le sirve de mérito a su redención sustrayéndolo de los vicios y del ocio - Dios puso al trabajo como custodio de la virtud -.

Así nos dice Gabriel Galan

“Porque eres fuente pura
 que manas oro de la henchida hondura
 fecunda y rica en mi canción de tallo;
 porque eres levadura
 del humano vivir, buena te aclamo.
 Redimes y ennobleces,
 fecundas, regeneras, enriqueces,
 alegras, perfeccionas, multiplicas,
 el cuerpo fortaleces
 Y el alma en tus crisoles purificas.
 ! Señor ; si abandonado -dejas al mundo a su primer
 pecado -
 Y la sabia sentencia no fulminas
 Hubiéransen asentado
 Tumbas y cunas sobre muertas ruinas.⁴

⁴ GALAN, Gabriel. Canto al Trabajo. Obras Completas. Universitaria. Argentina, 1938. p.131.

Así, el castigo para el primer hombre no fue el trabajo en sí como algunos autores lo observan sino que el castigo fue la fatiga del trabajo, su cansancio pero a medida que el hombre crece en virtud se eleva en espíritu y cada vez la fatiga ocupa el último plano pues se ennoblece el acto del trabajo. Es natural que el trabajo fatigue, sin embargo, el esfuerzo sostenido agrada y produce satisfactores con la labor desarrollada, a medida que los fines perseguidos absorben su atención. Los grandes trabajadores han experimentado mayor goce que pena realizando sus obras.

Por ello el trabajo tiene nobles atributos, porque es una facultad creadora, colocándose por ello por encima de los irracionales, cuyo trabajo siempre es el mismo. Las hormigas de hoy hacen exactamente lo mismo que hace dos mil años, en tanto que el trabajo del hombre siempre es personal y distinto, porque en toda realización siempre hay algo de nuestro propio yo.

Por todo lo anterior, el trabajo está sometido a una serie de conceptos que requieren de precisión, entre ellos el concepto social del trabajo y del Derecho del Trabajo.

b) En la antigua filosofía griega las ansias científicas fueron provocadas por el medio ambiente del hombre y la propia filosofía, fue hasta entonces de naturaleza física. Pero el registro del hábito del trabajo del hombre, de hacer siempre “una cosa más”, encuentra una

inspiración en el trabajo que escinden o parten al tiempo para hacer doctrinas cada día más profundas. Ya no es solamente el estudio lógico y ético, sino el estudio lógico, ético y psicológico que enmarcan nuevos atributos humanos.

Fue necesario la aparición del Cristianismo para darle al trabajo un concepto supra antropológico y definir al hombre en su relación social.

“La filosofía del trabajo crea entonces una introspección y una personalidad propia, el trabajo hace crecer el conocimiento del hombre por su contemplación pero se supera por la reflexión”.⁵

No desconocemos que el trabajo se opone al placer, Valerio Fallon nos explica que “El trabajo nace del esfuerzo y que ello nos causa dolor, por lo que el trabajo no es placentero sino reivindicador en su concepción mesiánica”.⁶ Incluso las lenguas latinas expresan en una manera sorprendente que el trabajo siempre es fatigoso; la misma palabra “labor”, designa trabajo y pena según dice en una de sus acepciones el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Por esta razón el trabajo no lo buscamos como un placer sino como un fin en cuanto es un medio para satisfacer nuestras necesidades.

⁵ BENZUSAN AREUS, Graciela. Modernidad y Legislación Laboral. Fundación Friedrich Ebert, 1994, p. 40.

⁶ FALLON, Valerio. Economía Social. Aguilar, España, 1983, p. 48.

En un sentido económico el trabajo es la actividad humana encaminada a la producción económica, es decir, a la creación de la riqueza a un fin apto para satisfacer nuestras necesidades.

Cualquier nota desde la que consideremos al trabajo siempre nos dará la pauta para encontrar una finalidad de esfuerzo, pero al final la regulación moderna de la relación del servicio debe ser como nota fundamental el de crear un lazo de fe y confianza recíproca, como fundamento de la Nueva Cultura Laboral.

c) Toda relación laboral implica un concepto de subordinación que tiene variaciones de grado según la calificación de quien presta el servicio, sin embargo, no podemos desprendernos de las bases de la colaboración recíproca y de la negociación porque en todas las cosas el trabajo debe florecer como un régimen de lealtad, si bien el sujeto a un ordenamiento jurídico, también debe estar sujeto a un pensamiento de definición social que haga sentir a la clase obrera o patronal como participantes de un sistema de colaboración, de respeto a la dignidad para bienestar de la comunidad social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene la primacía en América y en Europa Occidental de haber integrado derechos irrenunciables para los trabajadores, pero este intervencionismo jurídico frente a una definición eminentemente liberal ha creado una abertura insondable que es necesario restañar para no agotar la relación jurídica del

trabajo que obligue a retroceder en el campo jurídico a tal punto que deba reclasificarse en las normas de derecho común.

Sin embargo, como toda creación humana, esta tiene que evolucionar y superarse a través del propio proceso recíproco de la vida laboral y de la cultura social; por una parte la población tiene en mente un constante y permanente cambio y en tanto que forma parte del sector laboral, los efectos de su cultura los aportan a un sistema normativo para un control positivo de una conducta práctica, la estructura laboral se mezcla entonces con la cultura general como un proyecto por llevarse a cabo hacia un nivel de nuevos sistemas de producción.

En cualquier caso el trabajador, dentro de la relación laboral, aparentemente solo labora, es decir, solo existe para poner en práctica un programa de trabajo en cuya redacción no participó, en este sentido no importa si las “Relaciones Laborales” solo se conciben para enlazar partes de un programa de trabajo o a individuos que solo lo ponen en práctica.

El concepto de trabajador, como un agente de la producción, es únicamente para entender la idea laboral, es decir, un proceso que se da entre seres humanos; o si se quiere entre trabajadores y máquinas. No obstante consideramos este proceso, no como una resultante de la masa de trabajadores, sino como un sujeto-parte en el desarrollo del campo de las

relaciones laborales en las cuales las personas interactúan para constituirse mutuamente en un fin común de producción y de sobrevivencia.

Por consiguiente, rechazamos la premisa utilitaria respecto a que el contenido de las relaciones laborales sea exclusivamente de producción y que proporcione a los trabajadores una serie de medios para satisfacer los fines naturales o culturalmente definidos por la sociedad. No aceptamos la retribución del salario como un propósito del Derecho del Trabajo; sustentamos, que el motivo o propósito de la relación de trabajo, si bien sea para satisfacer la subsistencia de un individuo, también sea la Nueva Relación Laboral un concepto constitutivo que deforma a un ser social en cuyas relaciones, la voluntad no este automatizada o hipostatizada.

Ahora bien, es precisamente ese concepto “Constitutivo” relativo a la relación laboral lo que da forma a los prolegómenos de la Nueva Cultura Laboral. El trabajador debe ser un ser social, un actor en la producción, pero debemos aclarar que no estamos interesados en una trastocación de la relación laboral, sino llevar adelante una estructura social colectivamente activa que tenga como fin común el bienestar para la sociedad y un mejoramiento de producción para el país.

En otras palabras la Nueva Cultura Laboral intenta la constitución recíproca de patrón y trabajador, como entes sociales con dotes de identidad y propósitos comunes que tenga como finalidad un concepto de bienestar común interactivo que lo distinga de él normativo.

Estas observaciones nos ayudan a comprender que las relaciones laborales constituyen a los factores de la producción como sujetos de una conciencia interdependiente y opuesta a cualquier elemento de pugna, Carlos Marx señaló acertadamente: “No es la conciencia de los hombres lo que determina su existencia, sino su existencia social lo que determina su conciencia”.⁷

Otro factor de juicio hacia la Nueva Cultura Laboral lo encontramos en el hecho de que el hombre no existe como un ente abstracto o aislado, sino que es, como parte de una totalidad de las relaciones sociales, y esto, aparentemente paradójico, solo puede concebirse cuando la sociedad reconoce al individuo como una revelación de la estructura a la que pertenece. De esta manera el hombre, es decir, el trabajador resulta más consciente de si en un sentido específico e intransitivo y el patrón igual en tanto que ambos participan en el mismo proceso de producción. Los hombres no hacen la sociedad, pero viviendo en sociedad se hacen ellos mismos.

Se da por hecho que en el ámbito intersubjetivo del trabajador es la irreductible interacción en la relación laboral de individuos definidos objetivamente por lo que debe existir una continuidad evolutiva en la conducta social y en los sistemas de relaciones laborales identificadas como agentes conscientes de la producción.

⁷ MARX, Carlos. El Capital. Volumen I Fondo de Cultura Económica, México. 1966, p.202.

Los orígenes de esta Nueva Cultura Laboral se deben buscar en la conciencia y necesidad de trabajadores y patrones y no en las características de asociaciones sindicales, ya que en los actuales pactos colectivos, las condiciones de trabajo están totalmente programadas y no están regidas por una intención consciente, sino por cualidades de sociabilización sindical.

La ideología de la Nueva Relación Laboral es ciertamente una incipiente formulación del dualismo de la condición humana en las relaciones laborales y solo persigue un fin que es la producción de la vida “vivir para trabajar”, por la Nueva Cultura Laboral debemos entender como la colaboración y cooperación de los factores de la producción en su concepción individual que sirva para fomentar la interacción en el centro de trabajo con fines específicos para el bienestar común.

Por otra parte lo que es apropiado para la cooperación de la naturaleza individual es entender que en la relación de trabajo, ya se ha dejado de pertenecer a sí mismo y que lo adecuado es la cooperación de los individuos que demuestran estar desprovistos de subjetividad en primer término.

Las relaciones de la interacción laboral, comprendidos en cualquier organización de trabajo es la cooperación, que no la coacción a fin de obtener un resultado conveniente que los autores como el maestro Trueba Urbina consideran como la organización social. Desde

este punto de vista es obvio que el contraste entre capital y trabajo debe disminuir por virtud de la propia interacción dando paso a los elementos de la Nueva Cultura Laboral es decir: Personalidad objetiva, Cooperación, y Conciencia como instrumentos y propósitos.

En esta forma aquellos elementos de la Cultura Laboral es un proceso creativo, es decir, que ya no es la vida para la producción sino la producción de la existencia de los seres humanos.

En este sentido utilizamos el término producción como una vivencia de la relación entre trabajador y patrón; esto es que la relación social en el trabajo no es la ejecución de un programa sino el proceso mismo de la composición interactiva de la relación de trabajo.

Los trabajadores no hacen las empresas, pero laborando en ellas se hacen ellos mismos, el concepto social denota a la persona que crea no a los artículos creadores; lo social es un atributo en el proceso de producción por lo tanto las relaciones laborales deben resultar al mismo tiempo relaciones sociales, porque son las personas: Trabajadores y Patrones, las que constituyen la relación social del trabajo; por eso es fundamentado denominar al derecho del trabajo como miembro del derecho social junto otras ciencias análogas.

Hasta ahora, la relación laboral se ha fincado en la actitud volitiva y eso ha dado que la voluntad por sí misma individualice la

relación laboral más que socializarla, por ello se hace necesario la proyección de la persona en la relación laboral para fomentar el libre albedrío, buscando la evolución del trabajador, “atribuyendo la conducta humana, generalizada e infinita, externa al sujeto, que impondrá una resolución propia de la relación humana, la libertad estaría así resguardada a costa de la creatividad”.⁸

La sociedad está compuesta de individuos por lo mismo no aceptamos a la relación laboral como un mecanismo de relación entre amo y esclavo sino como el sujeto de la interacción dentro de la cual se encuentran los patrones y los trabajadores.

En resumen el fundamento de la Nueva Cultura Laboral es la cooperación compleja en la interacción productiva, distinguiéndola del concepto de fuerza social que necesariamente implica una explotación de clase.

En los párrafos anteriores nuestro interés ha sido el de distinguir las relaciones constitutivas de las interactivas y trazar la distinción entre lo material y lo social de la relación de trabajo. También es importante contrastar las relaciones constitutivas con las normativas.

Y así podemos dar paso al análisis del trabajo desde el punto de vista orgánico, congénito y natural a diferencia de las

⁸ *Ibidem*, p. 140.

instituciones laborales supranormativas de los mecanismos vivos de la manufactura.

1.2. CONFIGURACION DE LA RELACION LABORAL.

Dentro de las influencias del derecho de trabajo, se ha desarrollado el absolutismo secular, que consiste en defender al Estado contra cualquier pretensión eclesiástica vindicando derechos de trabajadores, o según las teorías, vindicar los derechos del capital, esto es justificar el capitalismo absolutista con el ascenso al poder de la burguesía justificado por una soberanía popular con un gobierno representativo y un derecho a la revolución.

En razón de la evolución comercial y del estado actual de la pancomercialización, los nuevos organizadores de la Doctrina Social del Derecho del trabajo mantienen su origen en las condiciones laborales de la última etapa de la Edad Media ya que al analizar los aspectos del movimiento humanista y la rebelión protestante de aquella época notamos el hecho de que tanto en el renacimiento como en la reforma que implica la Nueva Cultura Laboral, se da generalmente a los aspectos de transformación que quedan señalados en el origen del Nuevo Derecho del Trabajo. Esta Nueva Cultura se justifica con la revolución comercial que la entendemos no solamente por los nuevos descubrimientos, por la resurrección del comercio, por la aparición del capital, sino también por las reacciones en cierto modo innovadores que se producen en las bases de los

Sindicatos Obreros. A este progreso intelectual le denominamos Renacimiento Laboral, que no es tanto el resultado de la resurrección de una cultura antigua, sino el producto de la nueva movilidad comercial producida por el contacto cultural y una curiosidad estimulada por los descubrimientos en materia de informática.

El impulso primordial que se da a la Nueva Cultura Laboral es dado por la revolución comercial y por el desarrollo mercantil de los Estados que traerá como fatal consecuencia el ascenso de destruir la explotación obrera y la descentralización internacional de los sistemas de capital o hasta ahora, los patrones se habían visto obligados en apoyarse en los líderes sindicales para la administración de los contratos colectivos, el mantenimiento precario de la protección social y el acierto en contener la expansión laboral en cada empresa. Dificilmente puede aceptarse que los patrones ayuden voluntaria y eficazmente en una política encaminada a limitar sus utilidades para mejorar el orden social de sus trabajadores. No hay por lo tanto, posibilidad alguna de impedir el fomento y educación de este importante paso en el desarrollo futuro del Derecho del Trabajo. La destrucción del concepto del obrero como ente subordinado hace surgir una nueva clase laboral eficiente, fuerte y con cultura que tiene como fin el aportar a los patrones una leal ayuda necesaria para dominar el señorío de los sindicatos que falsamente se pregonan como defensores recalcitrantes de un anquilosado orden del Derecho del Trabajo.

Las teorías que surjan con la aparición de la Nueva Cultura Laboral en un dinámico siglo XXI, pondrá de manifiesto sin duda que la acción de explotación a que actualmente ha sido sometido el trabajador trae consigo la propia destrucción del capital ya que no existiría arca obrera suficiente para desahogar el stock en el almacén del patrón. Los principios de la Nueva Cultura Laboral llevará a trabajadores y patrones a una participación comunitaria del comercio y fomentará los tratados como el de libre comercio con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, sometiendo a explotadores líderes sindicales que terminarán por romper su ejida para crear un nuevo sistema de gestión teleológica para el crecimiento de la relación laboral.

El Derecho Laboral en muchas ocasiones se había convertido en motivo de explotación bilateral, toda vez que los líderes sindicales por una parte y los patrones por la otra habían creado un sistema casi monárquico y astuto que daba por resultado el subdesarrollo de la fuerza laborante que ochenta años antes había sido capaz de demostrar su superioridad sobre la explotación social del trabajo.

En breves etapas durante aquel lapso, el Derecho del Trabajo seguía un orden de desarrollo social. Se daba voz y voto a la mujer, se reconocía el trabajo de los profesionistas pero habría que esperar a nuevas condiciones de sociales para dar paso a un auténtico sistema laboral que intenta conseguir la unidad no solo de los obreros, sino también a un

ardoroso nacionalismo que proclame de nueva cuenta su independencia, ahora la independencia económica de los grandes acuerdos internacionales.

La Nueva Cultura Laboral reconoce por primera vez que los trabajadores, lejos de permanecer estáticos dentro de condiciones contractuales, superen sus ambiciones y avances hasta colocarse como en 1917, en un primer plano de protección, pero no al trabajador, sino de protección al trabajo.

Aquí es donde consideramos la trascendencia de este nuevo sistema, que apoye las contribuciones del capital, pero también las aportaciones de la mano de obra y elevar al TRABAJO a la categoría de primera potestad nacional que junto con los valores tradicionales del derecho a la salud y del derecho a la libertad, se unifiquen los factores de la producción para asegurar una unidad nacional que introduzca la filosofía del desarrollo nacional por y como consecuencia del respeto al derecho al trabajo.

El estudio del Derecho del Trabajo en México ha tenido tres diferentes etapas:

“La primera se circunscribe de 1917, con el Artículo 123 Constitucional a 1963, cuando el presidente Adolfo López

Mateos reglamentó las últimas fracciones de dicho Artículo que no había tenido aplicación en la práctica”.⁹

Esta etapa que el autor citado llama el liberalismo social según lo estudia el maestro Jesús Reyes Heróles en su obra del mismo título,¹⁰ vive un periodo de revolución comercial que fue estimulado por otras fuerzas políticas además de la centralización del gobierno. La política laboral mexicana, como se conoce actualmente se desarrolló en las teorías de la Universidad con autores tan destacados como Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva, autores que ciertamente fueron cordiales contrincantes intelectuales, la obra bibliográfica en ambos definió el cuerpo general de doctrinas sociales que han regido el trabajo y los sistemas de los grandes contratos colectivos, sin embargo, estas grandes fuerzas técnicas han sido un fuerte estímulo de fricción en la relación laboral hasta crear una yuxtaposición de proteccionismo obrero frente a los sistemas de inversión de capital que se han recogido hasta tal punto que han creado crisis sociales y económicas en deterioro del propio sistema laboral que se había querido proteger.

“Un análisis somero del Derecho del Trabajo demuestra que el indicio de conquista de los trabajadores ha procurado más que un acierto en el desarrollo del Derecho del Trabajo, tendencias hacia la centralización sindical y política, incluso, con la fundación de las grandes centrales obreras, los trabajadores han concentrado sus esfuerzos en

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas, México, 1994, p. 80.

¹⁰ REYES HERÓLES, Jesús. El Liberalismo Mexicano. Tomo III. Fondo de Cultura Económica, México, 1982, p.270.

fortalecer los elementos sindicales que deben ser el gestor de la lucha obrera pero ante todo debe ser el resultado de combinaciones de esfuerzos entre trabajadores y empleados para dar al grupo social en que participan seres individualizados, identificables, en suma los trabajadores y patrones deben ser en el Derecho del Trabajo la institución posterior de un derecho social legítimo y civilizador”.¹¹

“La segunda etapa la ubicamos de 1963 a 1985 cuando el Derecho del Trabajo tuvo un gran auge y desarrollo ya que en 1970 el Presidente de la República publicó una Nueva Ley Federal del Trabajo que fue reglamentada en 1980, sobre todo en el aspecto procesal”.¹²

El conflicto cultural en el Derecho del Trabajo como ya hemos notado, ha establecido, más que un desarrollo del trabajador una dependencia de sometimiento principalmente económico; los grandes sistemas de protección al trabajo, la dotación de viviendas, la privatización de la tierra han desembocado en una exacción del patrimonio familiar por incremento de intereses de instituciones firmemente establecidas que hasta la fecha no han cesado y el trabajador comienza a rechazar ese proteccionismo superlativo para influir en un procedimiento de cambio que intenta equilibrar la disparidad social entre trabajadores privilegiados y obreros comunes por una parte, y por la otra el patrón que disminuye su inversión en aras de salvaguardar las posesiones que aún retiene.

¹¹CANDIANI, Guillermo. Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia Permanente de la O.I.T. Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1960.

¹²Idem.

La tercera etapa se inicia en 1985, con las nuevas teorías de la concertación social que implican, por parte de los trabajadores moderación salarial, de los patronos la congelación de los precios de sus productos y del gobierno una disminución en su gasto público. Aunque en apariencia pueda considerarse una contradicción al hablar del liberalismo social, este implica un respeto irrestricto a nuestra soberanía estatal y un rechazo al populismo y al paternalismo burocrático¹³.

Con los sistemas vigentes del Derecho del Trabajo aparece sin embargo, un descontento social primero entre las grandes jerarquías sindicales y luego en los obreros comunes que amenazan incluso con una desorganización social que ha producido predicciones pesimistas, por lo que es necesario cambiar el sistema de reivindicación del trabajador por una restauración de los derechos sociales que den movilidad cultural a los obreros y que, sin disminuir sus derechos surja en imperio de leyes justas con una manifestación inequívoca del interculturalismo como reflejo de una ideología contemporánea que derrumbe la presión, la decadencia de los contratos colectivos de trabajo para levantarse en un nuevo sistema de producción, basado en un nuevo pensamiento social que nos presente otro ejemplo notable del destacado tercer lugar de los derechos obreros que en un tiempo inspiró a otras legislaciones.

Sabemos que en la relación laboral se configura con tendencias individualistas, si bien no personales, si individualistas a la

¹³ *Ibidem.* p..92.

luz de los grupos sindicales; pero estos principios de un idealismo revolucionario debe dar paso a un nuevo espíritu de colaboración, a un crecimiento de la organización social porque el hombre no es libre en la libertad absoluta, sino es libre en cuanto mejor cumple con las leyes y en este caso el cumplimiento de las normas de trabajo debe ser la base de una nueva estructura de la relación laboral.

A la relación laboral, al contrato de trabajo, ciertamente que no lo concebimos como una condición necesariamente indeseable en la vida laboral pero tenemos que recordar que las revoluciones, en este caso las sociedades deben ser analizadas como movimientos antiguos, dignos en su época pero ahora es necesario dar versatilidad a esa revoluciones, transformar el hábito mental, ya que de este modo es más adecuado el movimiento del Derecho del Trabajo y, la Nueva Cultura Laboral debe ser en todo caso el desarrollo y fomento de una fluidez económica y social señaladamente mexicana.

Las fuerzas conservadoras de la relación laboral se oponen a la conquista de nuevas extensiones económicas, porque la comunidad sagrada del sindicato sigue luchando con formatos cada vez más antipopulares y cada vez menos sociales.

Ubicamos ya en la dinámica de la relación de trabajo, suponiendo la participación activa de las energías o factores materiales y contando con la dirección, administración y capacitación o

tecnología, la nueva doctrina de la relación laboral debe garantizar que no solo se utilice en beneficio de trabajadores o en beneficio de patrones, sino, que, actuando en los términos de sus fines y objetivos normales, la relación laboral sirva para la superación de cada una de las partes atendiendo a un beneficio social.

En la relación laboral, debe intervenir la organización empresarial para dar motivo a que el trabajo del hombre se desarrolle con la mayor eficiencia; debe ubicar técnicamente la conducta de ambas partes para lograr una incorporación de estas, no solamente en los aspectos de estructuras, sino como una identificación de los intereses legítimos que justifican la presencia de una organización empresarial; para esto la Nueva Cultura Laboral debe guiarse sobre la proporción equitativa de salarios y demás prestaciones económicas, no solamente para justificar el trabajo del obrero sino para enaltecer su poder adquisitivo y brindar un movimiento económico en la comunidad a que pertenezca. Por otra parte también debe considerarse los factores de responsabilidad, obligación y productividad que empresarios y trabajadores deben tanto a la empresa como al Estado.

No debemos soslayar que la Nueva Cultura Laboral incremente la proporción de las utilidades a favor de trabajadores, pero su destino debe ser cumplido en la creación de nuevos centros de trabajo ya que de esta forma la empresa dejará de ser representativa de la propiedad absoluta e inequitativa, como se consideraba en otras épocas.

La marcha laboral ha llegado hasta el desarrollo de la distribución de la riqueza en forma aparente entre trabajadores y patrones. Sin embargo, la relación laboral tiene un contenido de obligaciones y derechos previstos en la ley fundamental, pero cuya presencia y derivaciones quedan esparcidas en los diversos contratos colectivos de trabajo.

De esta manera entendemos por relación de trabajo como la actitud que vincula a dos o más sujetos de la relación laboral titulares de derechos y obligaciones conforme a la Ley para establecer las condiciones según las cuales ha de prestarse un servicio.

Ha de notarse que los sujetos de la relación jurídica laboral son trabajador y empresa, sin que pueda pensarse en esta última sino como una entidad jurídica sujeta de derechos y obligaciones, es decir, que la persona que voluntariamente aporta su trabajo en servicio o beneficio de quien recibe ese esfuerzo y que detenta autoridad de mando configurando el término de subordinación que nuestra Ley ha aceptado Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga

a prestar a otra un trabajo personal subordinando, mediante el pago de un salario.

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

De esta disposición destacamos:

1).- Relación de trabajo que es la actitud de entrega de la voluntad del trabajador en favor de un patrón, independientemente del acto que lo origine.

2).- La prestación del trabajo personal que supere no solamente el acto de voluntad del trabajador para prestar el servicio sino el beneficio que reciba el patrón mediante la aceptación tácita o expresa.

3).- La subordinación, término que algunos autores rechazan por implicar en primer lugar un concepto de sometimiento como remembranza de una esclavitud o como significado de discriminación social que ubica al trabajador en condiciones de inferioridad por ejemplo; el maestro Cavazos Flores Baltasar. Sin embargo, la subordinación no hace referencia al trabajador per-sé sino a la prestación del servicio que este desempeña y que necesariamente debe estar subordinada a la dirección y dependencia de un patrón; tanto así que la propia Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8vo. instruye sobre el concepto de trabajador como: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Efectivamente en el Derecho del Trabajo es necesario regular las interacciones económicas de la actividad física o intelectual en razón de que la Ley Laboral no tiene como única finalidad la protección de la actividad del hombre sino la satisfacción social que represente la prestación de su servicio, por razón del salario que percibe:

Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe familiar en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

La Nueva Relación Laboral tiene que ser contemplada desde el ángulo de la preeminencia de la persona humana, pero sin olvidar la trascendencia del fenómeno económico, que requiere también una adecuada regulación en su institución por excelencia, que es la empresa.

En términos del Artículo 8vo. de la Ley Federal del Trabajo, ya se ha comentado qué es trabajador y el Artículo 20 del mismo ordenamiento limita esa relación de trabajo a la existencia del pago de un salario, sin embargo, en nuestra opinión el salario no forma parte necesaria de la relación de trabajo, porque dicho pago es consecuencia de la prestación del servicio y de la subordinación que son la parte única que da origen a dicha relación de trabajo.

Frente a estas dos nociones expuestas conforme a la misma disposición legal nos lleva a considerar que sin desechar la figura tradicional de “prestación de servicio - salario”, las condiciones de trabajo puedan o no reunir la tipificación precisa de una relación de trabajo, sino que basta el acuerdo de voluntades para que una persona preste un servicio personal subordinado a otra que se beneficie de él expresamente.

Nuestra opinión reside fundamentalmente en que la relación de trabajo se da con la entrega recepción del servicio sin que pueda necesariamente condicionarse al pago de un salario, tanto así que por este hecho fue suprimido el contrato de aprendizaje que permitía dicha entrega recepción sin el pago exacto de prestaciones económicas. Así el maestro Mario de la Cueva acepta especificar que “la figura de la relación laboral pueda darse con o sin un documento llamado contrato de trabajo”.¹⁴

¹⁴DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1993. p.214.

No queremos incurrir en detalles causísticos, sin embargo, creemos que la autonomía de voluntad entre las partes para la entrega y recepción del trabajo son actos que no son necesarios condicionar más allá de su naturaleza misma para que se perfeccione la relación volitiva entre las partes para que esta tenga una consecuencia jurídica.

Estos comentarios se comprueban con el texto de la parte final del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que identifica los efectos de la relación de trabajo independientemente de que exista contrato o no y nos apoyamos en el texto del Artículo 21 que dice: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Luego entonces esta disposición es común denominador para los argumentos que hemos expuesto y que respeta la identidad de la naturaleza del trabajador como prestador del servicio y la del patrón como beneficiario siendo que estas dos categorías apuntan hacia el respaldo de nuestra teoría.

1.3. REGIMEN NATURAL DE LA RELACION LABORAL

La importancia de estas precisiones que configuran el fundamento del régimen natural de la relación de trabajo, consiste en el propósito del proceso de producción que se realiza en la empresa, proceso de producción que sí debe reunir una serie de condiciones como son:

salario, puesto, categoría, jornada, horario, periodo de pago, vacaciones, prestaciones, etc... que son los elementos concretos que representan los factores del régimen natural de la relación laboral.

En el equilibrio de esos factores reside el grado de eficiencia de la función laboral y del cambio de perspectiva de la Nueva Cultura de esa relación laboral, porque el trabajo es por sí mismo un elemento de vinculación entre personas humanas y por ello debe de estar revestido de todo lo que la convivencia exige entre los hombres, es decir, el diálogo, la colaboración, el conocimiento mutuo, la comprensión de las necesidades recíprocas y el impedimento de una masificación o pérdida de conocimiento personal; deben avalar las características de la nueva relación jurídico laboral, ya que esa interacción debe ser abierta, sana y de recta intención, que tendrá que ser regulada de esa forma por nuestra Ley toda vez que los derechos y obligaciones de ambas partes deben ser resultado de un trabajo eficaz y en una relación empresarial adecuada y responsable.

Todos los elementos específicos que configuran la conducta del trabajador, configuran en su totalidad lo que debemos entender por condiciones de trabajo.

La acción de prestar un servicio puede iniciarse con un acto selectivo, con procesos de capacitación, con fijación de puesto, salario, jornada, horario que presuponen también la proporción por parte del patrón de las instalaciones adecuadas, herramientas y demás instrumentos de

trabajo. Todo ello constituye una unidad dentro de la cual se desarrolla el fenómeno del trabajo, de ahí la importancia que reviste el conocimiento de la relación de trabajo desde el punto de vista técnico mediante la vigilancia y supervisión.

Pero también esa relación de trabajo debe de estar investida de una voluntad común de progreso económico nacional de los obreros y empresarios. Esa relación de trabajo conformada en la Nueva Cultura Laboral debe formar parte de un proceso de cambio que privilegie la concertación como nuevo método de la relación laboral y no bajo los principios de una pugna o contención que pueda entender el pago de salarios conforme a un incremento de la productividad. La Nueva Cultura Laboral tiene como principal objetivo el de crear empleo, preservar el existente y consolidar nuevas condiciones económicas, para generar productividad y calidad.

Conforme a estos elementos de la Nueva Cultura Laboral encontramos los siguientes principios:

- 1) La creación de empleos, es decir, mayor crecimiento de las empresas, mayor interés para los inversionistas en el país.
- 2) Preservar los empleos existentes a base de la capacitación para los trabajadores, mayor producción para las empresas y un sentido de cooperación y ayuda mutua entre estos dos sectores.
- 3) Consolidar nuevas condiciones económicas en beneficio para el trabajador, así también para el patrón y para el país.

Estos principios deben implicar una promoción de incremento económico que de por resultado primordialmente el mejoramiento de la productividad nacional para que, como segundo efecto las condiciones laborales sean armónicas y naturales a los efectos sociales que trae consigo estabilidad en el empleo y superación del standard de la vida nacional.

De esa manera la modernización de pensamiento del Derecho Laboral debe justificar las tendencias y certidumbres de una estabilidad social en rango de superación.

Debemos dejar al margen el concepto de obligación como un precepto jurídico, y en cierta forma acceder estrictamente a principios de colaboración, de participación y en general en una prestación del servicio que observe construcción de obligaciones pero también desarrollo y transformación de las condiciones de trabajo que fomenten un nuevo orden jurídico en armonía con las leyes laborales.

A nuestro entender toda relación de trabajo contiene la subordinación, que varía en grado según la clase del servicio prestado. Así el trabajador no calificado presenta los aspectos de subordinación personal, técnica y económica en tanto que el trabajo calificado va alejándose de esos aspectos naturales, hasta colocarse solamente en una subordinación económica como la retribución lógica y

natural que se debe percibir para la subsistencia, sin embargo, la tendencia de la Nueva Cultura Laboral es la de considerar tanto al trabajo manual como al intelectual únicamente como elementos accidentales del servicio prestado pero no en la pugna de intereses sino en la vinculación de cuadros de trabajo que participen en un desarrollo nacional y no exclusivamente personal.

“Actualmente, sigue siendo el trabajo humano una mercancía que se enajena a cambio de un precio; siguen siendo los contratantes extraños entre sí, sin otra relación que la fugaz creada por el cambio de las prestaciones y sigue estando latente la lucha económica entre el que quiere comprar trabajo a un precio mínimo y el que quiere vender a un precio máximo”.¹⁵

Así resulta que la concepción de la empresa actualmente es una unidad jerarquizada en donde la explotación engendrada en una comunidad de trabajo se nutre del trabajo de todos los individuos que en ella participan. En la Nueva Cultura Laboral, no puede haber intereses contrapuestos en el sentido de la antigua lucha de clases puede haber a lo sumo un estado de tensión entre los miembros de un mismo organismo, pero por encima del interés particular en el que cada uno esté a una consecución de fines por encima del interés privado a beneficio de una economía nacional.

¹⁵ GARRÍGUEZ. Joaquín. Aspectos de la Moderna Dogmática de la Relación de Trabajo. Conferencias en Italia Sobre el Fuero del Trabajo. Jus. España. 1941.p..179.

Ya no es posible sostener la relación de trabajo como un sucedáneo del Código de Comercio, sino que pretendemos imbuir al contrato de trabajo eliminándolo de un interés egoísta frente a un interés filántropo - social. Creemos substituir el resentimiento y la desconfianza reciproca, así como el ingenio malévolo de patrones y trabajadores hacia una “rectamente firma devotione de nuestras antiguas factorías”.

El contrato de trabajo en la Nueva Cultura Laboral debe ser un contrato de colaboración y participación, un establecimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones que finquen las relaciones de trabajador y patrón al servicio de la producción y para el engrandecimiento de la empresa, y del país.

La Nueva Relación Laboral no es desde luego una utopía en el Derecho del Trabajo, sino el entendimiento de que el trabajador es “toda persona que en el orden del decoro y la holgura de su vida proporcione un mejor desarrollo en la comunidad de trabajo, de manera voluntaria y leal a otro según su actividad, su personal vocación y mediante una retribución”.

Esta definición justifica también el concepto de empresa “como la unidad que se propone superar el fin particular de sus miembros para alcanzar los fines de la producción y contribuir con el

esfuerzo conjunto de la sociedad, a la satisfacción de las necesidades colectivas en las condiciones económicas nacionales”.¹⁶

De esa manera los fines de la relación laboral deben ser para el trabajador: El decoro y holgura de su vida a través de una retribución en tanto que para la empresa, un orden económico que satisfaga las necesidades de una comunidad cumpliendo los fines específicos de la producción a la que se aboque.

El cambio de las tendencias económicas o de estructuras culturales tienen una fuerza decisiva sobre el trabajo y su regulación jurídica.

Es precisamente esta relación de trabajo o mejor decir esta Nueva Cultura de la relación de trabajo la causante de organizaciones políticas paralelas como son: el sindicato y cualquier otro conglomerado de trabajadores o patrones que pueden ejercer como un grupo de presión tanto en los conceptos de libertad ideológica como en libertad de educación laboral.

Así manifestamos que la teoría de la Nueva Cultura Laboral debe seguir invariablemente estos aspectos:

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1984. p.182.

1.- La institución de la empresa como campo natural de la realización del fenómeno del trabajo humano y como elemento dinámico de la economía, sin que necesariamente se convierta en un instrumento de lucro ni de obtención de ganancias, sino únicamente como una unidad de servicio.

2.- Las utilidades de la empresa deben ser debidamente reguladas, ya sea mediante una política impeditiva adecuada o por medio de la creación de nuevas fuentes de trabajo.

3.- Debe regularse también todo lo que se refiere a las relaciones personales con el trabajador, como un elemento que parte de la empresa. Se regulará una retribución conveniente y de naturaleza social; la superación personal, la formación y educación individual y familiar del trabajador y las necesidades derivadas de la responsabilidad como participante de la producción.

4.- En este nuevo Derecho del Trabajo deben regularse las condiciones de trabajo en general tanto individuales como colectivas y debe procurarse el mayor beneficio al esfuerzo consciente, responsable e incrementado por la capacitación, especialización y eficiencia del trabajo.

5.- Pero fundamentalmente debe regularse la responsabilidad de la empresa frente a la sociedad y respecto de los

satisfactorios siguiendo como guía el principio de que “no hay trabajo sin empresa, pero tampoco empresa sin trabajo”.¹⁷

De estos aspectos manifestados con anterioridad concluimos que debe procurarse los mayores beneficios, sin que estos constituyan pugna, tanto al trabajador, como al patrón, lo que llevará a su vez al beneficio de la sociedad y del país.

1.4. ESTRUCTURA BASICA DE LA RELACION LABORAL

Conforme a la idea más aceptada, se entiende como titular de un derecho a la persona en quien radica la facultad jurídica y la potestad para exigir el cumplimiento de una obligación. Bajo estas reflexiones entendemos que los sujetos de la relación de trabajo son, además de los trabajadores y patrones, los sindicatos en tanto pueden exigir del patrón la firma de un contrato colectivo o pueden demandar de algún trabajador la expulsión del centro de trabajo en aplicación de la cláusula de exclusión.

Al estudiar en particular los sujetos del derecho de trabajo a fin de delinear la estructura básica de la relación laboral encontramos un problema grave ya que el estudio de la Nueva Cultura Laboral debe traerse al foro de la discusión el estudio del liberalismo conservador que abracen como una doctrina salvadora la igualdad social de

¹⁷ SOTO CARBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992, p. 263.

trabajadores y patrones pero no en el sentido de la lucha de clases del marxismo, sino como una forma de fuerza de grupo que permita la estabilidad económica mediante el decoro del salario en la proporción equiparable entre quien posee el capital o la fuerza de trabajo.

Esta interdependencia social hace que en la sociedad nadie sea extraño a nadie. Si el trabajador necesita del patrón, el patrón necesita del obrero y por lo mismo ambos son recíprocamente los más fuertes pero también los más débiles, “porque no hay nadie por rico que sea que no necesite de otro, y de nadie absolutamente pobre que no pueda prestar a sus semejantes ayuda alguna”.¹⁸

La estructura básica de la relación laboral crea esa interdependencia de solidaridad y la organización sindical toma fuerza por los intereses profesionales y rescata una unidad sobrenatural que los hombres derivan de la igualdad social en donde ninguna de las dos partes puedan ejercer dominio o sojuzgamiento sobre todo sin alterar el orden establecido en la comunidad.

A la luz de la Nueva Cultura Laboral, los sujetos del derecho laboral forman una entidad de producción por virtud de una ley de atracción económica que las funde en una unidad superior que se pone al servicio del patrimonio nacional la nueva estructura laboral no solamente

¹⁸ León XIII. Encíclica Graves de Communi, en la Colección de Encíclicas y Cantos Pontificios. Acción Católica Española, Argentina, 1994, p.433.

tiene ese sentido natural de cooperación que nace espontáneo del orden económico y del estado en las personas, sino que es vigorosamente certero para señalar que tanto el capital como el trabajo deben unirse en una empresa que resulte benéfica para el bien común, pues el uno sin el otro son completamente ineficaces.

Más, para que la estructura básica de la relación laboral sea justa, ha de propugnarse porque cada uno de los hombres obtenga todo aquello a que tiene derecho, porque quede siempre para el bienestar general un campo dilatadísimo de bienestar social. La justicia sola, aun observada puntualmente puede, en verdad, hacer desaparecer la causa de las luchas sociales, pero nunca unir los corazones y enlazar los ánimos. Ahora bien, todas las instituciones destinadas a la producción de bienes o servicios y por consecuencia a la colaboración social, por bien concebidos que parezcan, reciben su principal fuerza del mutuo vínculo laboral que une a sus miembros entre sí; pero cuando falta ese lazo de unión, la experiencia demuestra que las fórmulas más perfectas no tienen éxito alguno. La verdadera fortaleza de la estructura laboral debe estar dirigida en aras del bien común y solo se alcanza cuando todas las partes de la relación laboral sienten íntimamente que son miembros de una empresa y beneficiarios equilibrados de la producción. Si esta Nueva Cultura Laboral se configura en esta estructura básica, entonces, los patrones cambiarán su indiferencia hacia los trabajadores y las peticiones podrán ser atendidas con un espíritu de justicia económica en tanto que los obreros depondrán ese sentimiento de odio o de envidia del que tan hábilmente abusan los directivos de sindicatos

en aras de una justicia social. La Nueva Cultura Laboral intenta persuadir a patrones y trabajadores de que la colaboración útil y honrada de cada uno de ellos llevará los satisfactores económicos que encontró la idea social de los antiguos sistemas contractuales del derecho de trabajo.

Suena extraño esta expresión que ha sido inspirada por la Encíclica Cuadragésimo Anno del Papa Pio XI; hablar de colaboración en el Derecho del Trabajo por un campo por demás extenso de la estructura básica de la relación laboral debe tener cabida en el nuevo desarrollo social y ello entonces, reclama de algunas meditaciones.

En la Ley Federal del Trabajo son múltiples estas repercusiones, pues como se advierte, la obligación de los trabajadores de prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón de proporcionar un salario convierte a las partes del contrato de trabajo solo en un condicionamiento de intercambio de beneficios, pero nunca en la aspiración del vínculo y entendimiento de que la relación de trabajo no sólo está hecha para la producción sino que debe extenderse para todos los recipendarios sociales de la comunidad en que está incrustado la empresa.

Justicia y caridad son las dos columnas sobre las que se tiene el arco de los sujetos laborales, a cuyas relaciones comunican un profundo sentido humano y una visión íntegra de la vida.

Todas estas ideas sobre la estructura y destino de la relación laboral, no presupone la negación de sus desigualdades humanas por que no pueden suprimir de sus cuadros la naturaleza del instinto del hombre, del talento de estos en quienes a unos es otorgado muy escaso y otros gozan de abundancia de él, pero también de quienes son emprendedores y otros indolentes, y por ello la escala económica no debe ya distinguirse por la abundancia económica sino por las cualidades de la condición particular de quienes integran una sociedad.

La fortuna o la natura claramente participa a la utilidad del bien social pues en tanto habrá de necesitarse intelectuales capaces, pero también quien desempeñe oficios varios y sea entonces que la disponibilidad social y la fortaleza del obrero sea en razón de las aptitudes de cada uno.

Actualmente el Derecho del Trabajo se ocupa de las relaciones entre trabajadores y patrones, sin embargo, no todo trabajo da lugar a una relación contractual. El que trabaja por su propia cuenta, a quien se ha dado en llamar trabajador independiente, queda fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, no obstante aun en este tipo de labores siempre se produce una relación contractual que queda regulada en el ordenamiento civil como remembranza del contrato de servicios regulado por el Código Civil.

De hecho la relación directa entre el trabajador y el patrón es muy rara salvo en el caso del trabajador doméstico. El patrón es

generalmente una empresa y los asalariados constituye “el personal que aquella utiliza”. La cualidad del patrón se ve absorbida por la figura del jefe de personal y de ese modo la identificación de los patrones y trabajadores se ve disuelta en el contexto de la contratación colectiva resultando por tanto impersonal y carente de cualquier humanismo que caracteriza al derecho social.

Por ello mismo, durante mucho tiempo, ha prevalecido la definición abstracta y rígida de la contratación colectiva de trabajo que en el texto de nuestra ley en el Artículo 386 dice: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Esta definición implica que tanto los trabajadores como los patrones se encuentran en un diálogo y negociación de abstracciones jurídicas que despersonalizan a los trabajadores y patrones y por lo tanto la Nueva Cultura Laboral debe reconsiderar los esquemas de esta relación laboral en una situación concreta; el principio de la reivindicación que actualmente entra a formar parte de la relación de trabajo.

Debe dejar de ser un derecho de clase conquistado sobre las barricadas. Pero, por otra parte, la naturaleza de la empresa debe

dar un contenido y un matiz más social independientemente de su régimen capitalista, liberal planificado, o socialista de gestión centralizada o descentralizada. El enemigo número uno del actual Derecho del Trabajo es la abstracción o el esquematismo.

Bajo estas ideas se fincó el pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico, que bajo distintos nombres ha subsistido desde el año de 1987 entre los sectores obrero, campesino, empresarial y el Gobierno Federal quienes han unido su determinación y esfuerzo a través de la concertación y durante el último decenio han mantenido una estrategia firme para abatir la inflación, recuperar la capacidad de crecimiento económico y de ahí avanzar al cambio estructural de la relación de trabajo, es decir, de la Nueva Cultura de Trabajo.

Para este fin consideramos prudente transcribir los puntos básicos vigentes y subsistentes a través de todo el desarrollo de este pacto actualmente conocido como pacto de productividad y crecimiento económico:

“En el ámbito de este acuerdo los sectores entienden la productividad como un concepto que trasciende la mera relación operativa entre producto e insumo e implica un cambio cualitativo que permite a nuestra sociedad, tanto en la empresa, como en el sector social, hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación de los avances técnicos, abrir canales a la población trabajadora para su masa activa y

creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella”.

“El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y organización de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de los recursos financieros suficientes y oportunos; la capacidad y actuación de la administración; la vinculación con proveedores y consumidores; el ambiente de trabajo; la capacidad de incorporación a los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en que actúa la empresa y la de sus propios trabajadores”.

“Por todo lo anterior, el incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad constituye una responsabilidad colectiva, que concierne a todos quienes participan en la producción: los empresarios, los administradores, los trabajadores operativos, los técnicos, los agricultores, las organizaciones laborales, campesinas y empresariales; atañe también a las comunidades científicas y académicas, al gobierno y a la sociedad, en un marco de cooperación y participación que constituyen premisas fundamentales”.

Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia y la distribución de los beneficios que de ellas deriven. “Solo mediante una participación equitativa de todos los sectores en las ganancias engendradas mediante el esfuerzo conjunto, podrá lograrse el mejoramiento de la productividad y calidad a fin de hacer accesible la mano de obra al ámbito de los mercados mundiales”.¹⁹

De estos elementos podemos obtener los aspectos prácticos de la nueva estructura laboral:

- a).- Capacitación permanente.
- b).- Condiciones salubres de trabajo.
- c).- Motivación y bienestar de los trabajadores.
- d).- Remuneración.

Cada uno de estos niveles se destinan a la modernización de la estructura básica de la relación laboral, procurando el mejoramiento de la productividad y de la calidad de trabajo. Hoy vivimos una nueva revolución en la prestación del trabajo, como antaño en el siglo XV la revolución industrial y el inicio de la edad moderna, es decir, una revolución económica y tecnológica en las organizaciones de producción y hay que determinar que el avance de la informática no debe destruir sino fomentar y mejorar la relación laboral en un ambiente propicio del desarrollo de relaciones por cooperación y participación.

¹⁹ CAVAZOS FLORES. Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México, 1991. p.411.

Conforme a estos principios anotados, colegimos que la relación laboral contemporánea presenta de manera definitiva la autonomía como una aceptación en el ámbito jurídico.

La empresa, trátase de industrial, comercial o agrícola, al momento de vincularse con personal asalariado, pierde la formalidad esencial de una actividad mercantil para someterse a las prescripciones del Derecho del Trabajo; no obstante, su particular estructura jurídica no dejará de ejercer una influencia sobre las relaciones cotidianas del binomio capital-trabajo y empresa-economía.

La empresa por lo tanto implica una permanencia en el status económico de la región en donde se desarrolla, afectando incluso las estructuras políticas, todo ello en atención al orden económico laboral que debe mantenerse frente al trabajador.

Con estas precisiones podemos determinar que las relaciones jurídicas surgidas del contrato individual de trabajo vinculan normalmente a un asalariado y a un empleador determinado con un sector de la sociedad mercantil y por ello la nueva estructura de la relación laboral que se propone no debe desatender estos aspectos económicos para reevaluar la economía municipal en primer grado y estatal en segundo término.

Los antiguos conceptos respecto a que la empresa se reduce al ejercicio y manejo de un capital determinado y el ejercicio de un

patrimonio, debe permanecer en los nichos de lo histórico, ya que la nueva empresa y sobre todo la relación laboral crea una trilogía de prerrogativas.: Un poder legislativo (Reglamento Interior de Trabajo), un poder de dirección y un poder disciplinario. El fundamento de las prerrogativas del jefe de la empresa se encuentra en las responsabilidades que asume. En nuestro sistema jurídico laboral, el empresario se encarga de asegurar la producción y el intercambio pero también asegura el bien común de los miembros de la empresa.

Mientras esta concepción de un jefe de empresa ha prevalecido, las relaciones laborales, se han anquilosado a un neoesclavismo disfrazado de salario, sin embargo, la afortunada sistematización de la evolución actual del Derecho del Trabajo creará una participación legislativa configurada a través de comités de empresas y extendiendo la participación de los frutos de producción en una estructura de asociación interprofesional y disciplinario en el que la gestión económica y la distribución de beneficios se reconozca plenamente como parte del quehacer económico del municipio en que se trabaje.

La doctrina clásica e individualista y la jurisprudencia siempre han justificado sin esfuerzo, un poder de dirección derivado de los derechos que tiene el patrón con la relación, evidentemente que no con el trabajador pero sí con su fuerza de trabajo a través del contrato. La teoría de la Nueva Cultura Laboral encuentra ciertamente una justificación en el poder de dirección, pero impone un carácter funcional a la

empresa que se abate sobre la esfera de nuevos fines y la ruptura abusiva vigente en los contratos colectivos de trabajo.

La actitud de la Nueva Cultura Laboral viene a impedir prácticamente el control del poder de los sindicatos pero no para intercambiarlo por una potestad de la empresa, sino que esta Nueva Cultura Laboral es un signo precursor de la evolución del Derecho del Trabajo hacia una nueva concepción institucional funcional y controlada que debe ser aplicada a través de una virtud inmersa en la nueva estructura laboral, que otorgue mejores condiciones al trabajo para beneficio y traslado de garantías económicas a la sociedad en la medida en que se haga posible esta nueva estructura laboral.

CAPITULO SEGUNDO. "PROCURACION DE JUSTICIA"

2.1. PACTO CONTRACTUAL.

2.2. ACUERDOS DE NECESIDAD.

2.3. JUSTICIA SOCIAL.

2.4. ETICA DE LA RELACION LABORAL.

2.1. PACTO CONTRACTUAL.

En el Derecho del Trabajo debemos considerar que las relaciones laborales conforme a la Nueva Cultura deben regirse por ciertos principios que se encuentran subyacentes dentro de la Constitución en los Artículos 123, 14 y 16.

La procuración de la justicia debe tomar en cuenta que la estructura de la relación jurídico laboral debe tomar a el hombre como fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo, para configurar la conducta de los hombres en la relación laboral debemos tomar en consideración la clase social a la que pertenecen y el problema de justicia que cada uno considera para sí.

Para configurar estos principios, acudimos al concepto filosófico personalista y transpersonalista que utiliza Gustavo Radbruch y Luis Recasens Siches, la primera considera que el derecho y el Estado solamente tiene sentido, como medio puesto al servicio de la persona humana, como un instrumento que tiene como fin al hombre, la única personalidad genuina y auténtica.²⁰ En cambio para la segunda teoría el hombre y el derecho son instrumentos que tienen como propio fin, esto es la magnitud transpersonal, a la superación del Estado,²¹ es decir, que son instrumentos que tiene el propio Estado para cumplir con sus fines.

²⁰ RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. Breviario de Cultura Económica. México, 1955, p.239.

²¹ RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Porrúa. México 1965, p. 497.

En contra de esta concepción el maestro, Néstor de Buen Lozano establece que la concepción personalista del Derecho del Trabajo es solo un instrumento puesto al servicio de personas individualmente determinadas y considera que el sentido del derecho transpersonalista tiene como fin último el fortalecimiento de las asociaciones que de acuerdo con sus intereses, pueda prevalecer el interés del grupo sobre el interés personal.²²

Conforme a lo anterior configuramos los siguientes principios, siguiendo la doctrina de Roberto Muñoz Ramón.²³

a) Principio de preeminencia consiste en estructurar la relación jurídico laboral tomando como fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo.

b) Principio de la dignidad consiste en tratar a los trabajadores y a los patrones, con dignidad, como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios para cumplir por sí mismos. Este principio está considerado en el Artículo 3ro. de la Ley Federal del Trabajo que dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1974. p. 272.

²³ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Porrúa. México. 1976. p. 14 - 117.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Con lo anterior obtenemos que el reconocimiento de la relación jurídico laboral es un vínculo personal comunitario; y así lo afirmó en su Encíclica *Rerum Novarum* León XIII “El trabajo personal debe ser realizado, poniendo en juego la orientación de la inteligencia y el empuje de la voluntad, que son potencialidades constitutivas de la persona humana”.²⁴

Así vemos que en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 3 transcrito, reconoce que la actividad laboral es una prolongación de la persona humana, luego entonces no se reduce a un intercambio de prestaciones patrimoniales sino que es un vínculo jurídico laboral comunitario que liga directamente la persona del trabajador con la persona de los patrones, porque el trabajo “es siempre una parte de la personalidad del hombre”.²⁵

²⁴ León III. *Rerum Novarum*, en la Colección de Encíclicas y Cantos Pontificios, Editora de Periódicos la Prensa. Argentina, 1961, p.303.

²⁵ KASKEL, Walter y Hermann Dersch. *Derecho del Trabajo*, Roque de Palma. Argentina, 1961, p.p. 30 y 31.

Este principio de dignidad también implica trazar los lineamientos de la lealtad recíproca entre los trabajadores y los patrones, (Artículos 46, 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo). Asimismo en la organización de la relación jurídico laboral, que sea de tal manera que el mismo sujeto, al situarse como trabajador o como patrón siga cada uno subsistiendo como persona con dignidad.

De esta manera podemos concluir esta área del tratamiento con dignidad con el asiento de la fracción VI del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual señala: Son obligaciones de los patrones: VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

La estabilidad en el empleo mediante el impedimento de la ruptura de la relación de trabajo por la decisión arbitraria del patrón, principio que también lo encontramos resguardado en la fracción XXII del apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Podemos contemplar en la aplicación de la procuración de justicia laboral, el principio de vitalidad, es decir, el de dar oportunidad a que toda persona pueda ganarse la vida mediante un trabajo; esta formula está contemplada por el maestro Mario de la Cueva, al asentar que el trabajo es un derecho y un deber social, término que fue adoptado por la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que estas expresiones no tienen un significado de un deber jurídico, no se trata de que un hombre tenga el

derecho a que determinado patrón le de trabajo, ni este empresario que tenga la obligación de darle trabajo concretamente a un obrero. Su acepción es más amplia, se refiere “al deber de todo hombre de trabajar, y al derecho de que la sociedad establezca condiciones que permitan cumplir con su deber de trabajar”.²⁶

Estos dos elementos no pueden llevarse a la práctica sino a través de las condiciones económicas, sociales, culturales o técnicas que den oportunidad a toda persona para desarrollar un trabajo que le permita ganarse la vida. Para este fin la Ley Federal del Trabajo intenta dar cumplimiento al citado Artículo 3 mediante los sistemas normativos de los Artículos 154 y 537 de nuestra ley.

Es necesario hacer notar que la Ley Federal del Trabajo no tiene el poder de hacer que el principio Constitucional señalado se cumpla por virtud de un decreto, pues la situación de la República en la época en que realizamos este trabajo se encuentra en un periodo de desorganización tanto de los elementos del gobierno, como de los factores empresariales, de donde resulta que sin el apoyo de las fuerzas sociales, el pleno empleo no sea un elemento pensable como consideración prioritaria en dicha época.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 1993, p. 482.

El pueblo reclama por necesidad, el gobierno antagoniza de manera permanente y como situación inevitable entre la sociedad y el poder debe provenir este nuevo concepto de cultura laboral para restablecer el empleo que la una reclama y el orden que el otro exige.

Las leyes de un pueblo deben procurar, si es que deben tener vitalidad, que se asegure larga duración en el ascenso económico y establecer de manera permanente los límites del abuso del Estado ya no únicamente frente a un individuo, frente a un grupo social, sino ante la sociedad.

Estos pensamientos, como lo habremos de exponer más adelante, fueron sustentados, no con el mismo impulso social pero sí con las mismas condiciones económicas, por el constituyente veracruzano Heriberto Jara quien, con independencia de su situación militar, adoptó el papel de ideólogo y doctrinario como recuerdo de sus antiguos compañeros de trabajo en el gran círculo de obreros libres como Partido Liberal Mexicano.

En el tema de nuestra materia se incluyen a todos los trabajadores con las garantías que le otorga el Artículo 123 Constitucional, esto es aplicar el principio de pleno empleo con la idea de que para cada ciudadano un empleo y trabajo disponible para quien lo solicite. En síntesis, la Nueva Cultura Laboral presenta una posición abierta y definida en la relación industrial, que como decía el maestro Euquerio

Guerrero “El obrero que trabaja, no se le debe considerar con la forma denigrante de un asalariado sino con la exaltación de un productor de riqueza”,²⁷ es decir, que el proyecto de la Nueva Cultura Laboral debe dar cabida a un mayor número de elementos productores de riqueza en el manejo de la “cosa pública” y reducir en lo posible el abuso del poder, ya que el pueblo debe ser quien se gobierne por sí mismo.

Este capítulo lo presentamos, no porque pretendamos hacer de la teoría de la Nueva Cultura Laboral un trabajo exhaustivo, sino simplemente proponer razonamientos para reforzar el derecho al trabajo plateando bases de una nueva legislación, que mantenga a la sociedad laborante sujeta a los principios Constitucionales, para hacer la República fuerte, darle auge y hacer ostensible el Derecho del Trabajo que al fin y al cabo es mediante su cumplimiento que se da equilibrio a la fuerza activa de todo gobierno democrático.

Un principio más, inmerso en la Nueva Cultura Laboral, es el de la beligerancia entendiendo como tal el derecho para enfrentarse al patrón a través de la autoridad competente, y acudiendo a Juan Jacobo Rousseau, quien dice que la inconformidad social por violación a los derechos de la comunidad, proveniente del Estado, implica un reconocimiento tácito a la sublevación civil emprendida por los grupos sociales a quienes se limita económicamente o se les reduce a una realidad de derechos mínimos de subsistencia que se transforma esta en

²⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Edición. Porrúa, México, 1994. p. 126.

sobrevivencia, a las condiciones limitadas y reducidas que el Estado ha determinado.

El problema que planteamos aquí, no es el de suponer que la Nueva Cultura Laboral propicie la rebeldía del trabajador frente a la empresa o frente al Estado, sino el de permitir que las responsabilidades de los tres sectores concursen hacia un fin común que es el reconocimiento del gobierno y empresarios a la creación de una Nueva Cultura Laboral que implique colaboración y reconocimiento de derechos equiparables e idóneos a un crecimiento económico.

Un ejemplo remoto de la Nueva Cultura Laboral lo ubicamos al reconocimiento de la asamblea general de las Naciones Unidas el 2 de noviembre de 1973 que establece que la protesta de los Estados al mantenimiento de un lazo colonial debe dar lugar necesariamente a la independencia de la colonia de que se trate. Es decir, que la Nueva Cultura Laboral permitirá no la independencia de trabajadores o sindicatos sino el reconocimiento de autonomía de esta fase sectorial, para integrar sin merma de rango un sector social legítimo y de igualdad, que presente sin menoscabo de su rango, el repudio absoluto a cualquier violación de los derechos laborales.

Como regla general puede afirmarse que el trabajador transfiere únicamente su riqueza personal esto es, su fuerza de trabajo a la riqueza empresarial, sin embargo, nosotros consideramos que el

aforismo “ubi emolumentum ibi onus” (donde hay beneficio debe de haber una carga), y actualmente los sistemas pragmáticos de la administración laboral en las empresas mantienen un juego de leyes no escritas donde se conservan métodos de explotación, sin que pueda hablarse de una violación jurídica, es decir, que el patrón, a través de los manuales de su organización, del Reglamento Interior de trabajo y del mismo contrato colectivo actúa como un legislador que conjuntamente con los miembros del Comité Ejecutivo de los respectivos sindicatos, doblegan la voluntad de los trabajadores para crear una realidad social estrecha y sin medios de superación que los trabajadores tienen que soportar en aras de la conservación de su empleo.

Consideramos entonces que la Nueva Cultura Laboral, sea una Institución de derecho social que establezca una relación de empresarios y trabajadores en la cual uno cede al otro ciertas prerrogativas de carácter laboral que den origen a la instancia de la superación nacional.

Consecuentemente la tendencia actual para eliminar cualquier lazo de sometimiento de uno a otro sector, debe ser observada por esta nueva condición laboral disminuyendo los métodos de explotación o en el peor de los casos fomentan un vasallaje imbuido de derechos sociales puramente nominales.

En esta Nueva Cultura Laboral no debemos dejar a un lado la rectoría social del Estado, y aunque esté bien claro que es el

pueblo el ente soberano, debe estar investido de la facultad para decidir en última y definitiva instancia sobre sus propios destinos, así el trabajador no puede en la práctica efectuar actos de congestión en la administración de la empresa, a lo sumo puede inducir a través de las huelgas u otro tipo de presiones que la administración de la empresa adopte ciertas tácticas para mejorar la relación laboral, acciones que el trabajador encarga a su representante, esto es a su líder sindical dotándolas para el efecto de un poder especial como lo establece el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo:
Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Sin embargo, ese poder que confiere al trabajador no implica la enajenación del derecho del propio trabajador, que es inalienable y permanece invariablemente localizada en el propio derecho del trabajador, como bien lo dice Juan Jacobo Rousseau que “no siendo la soberanía más que el ejercicio de la voluntad general nunca se puede enajenar y que el soberano, que es un ente colectivo, solo puede estar representado por sí mismo; el poder bien puede transmitirse, pero la voluntad no”.²⁸

²⁸ ROUSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social. Aguilar, México. 1987. p. 82.

En otros términos el trabajador otorga a sus representantes una mera autorización temporal y limitada, para que puedan a su nombre gestionar los negocios en defensa de sus intereses, pero no les entrega la soberanía que es el atributo originario e inalienable de la coalición de trabajadores.

De aquí la diferencia básica, que muchos autores no reconocen, entre los derechos colectivos de los trabajadores y el poder que se otorga a los líderes sindicales. La primera es la facultad inalienable del conjunto de trabajadores para crear su orden social y hacerlo vivir con eficacia, asignando a las personas que pueden ejercerlo en su nombre, mientras que la facultad delegada a los líderes sindicales es derivada y siempre limitada.

En los sindicatos bien se trate de entidades sociales, regionales o federaciones y confederaciones, tienen una característica común el de haber surgido como una necesidad de unificar, ordenar y dirigir la acción de miembros del grupo con fines de utilidad general.

Pero es indudable que la facultad otorgada a los líderes sindicales la adquieren a título de PODER de manera absoluta, y es esa la manera en que los líderes sindicales coaccionan el interés de los trabajadores y la ejecución de los acuerdos frente a la empresa

Este poder de dominación es una de las cualidades que habrá de diferenciar la Nueva Cultura Laboral, para proceder a una unidad de producción y no una beligerancia llevada hasta la fecha entre trabajadores y patrones.

Entre los contratos con finalidad económico-jurídica se encuentra el contrato de trabajo que como elemento esencial y único de validez es el consentimiento, pues como lo señala el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, basta el consentimiento de las partes para que se perfeccione el contrato, y en términos más amplios con relación al contrato colectivo, si bien es cierto que para su validez se requiere su inscripción ante las autoridades laborales, al establecerse condiciones superiores serán obligatorias desde el punto de vista de la relación individual del trabajo dado que el consentimiento se ha perfeccionado con la firma del patrón y de los representantes de los trabajadores aunque para su cumplimiento se requiere o la reclamación individual de condiciones de la relación de trabajo, o de la demanda colectiva de los trabajadores constituidos en coalición.

El Derecho del Trabajo en los términos que lo consideramos, es decir, como una entidad del derecho social presenta condiciones sui generis de contratación, pues si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo establece como irrenunciables los derechos de los trabajadores que en la propia ley se consigna lo cierto es que las condiciones mínimas de contratación han perdido tanto su valor de subsistencia que tales

condiciones mínimas solo son útiles para ser tomadas en cuenta como referencia a cierto tipo de pagos.

2.2. ACUERDOS DE NECESIDAD

El contrato de necesidad que así lo hemos llamado al contrato de trabajo que establece condiciones apenas susceptibles para interesar a los obreros en adherirse a tales relaciones laborales que estos los firman pero con la anterior determinación de prenderse de ellos para mercantilizar las reclamaciones y obtener pagos y prestaciones superiores a las que pudiera darles el cumplimiento subordinado del contrato.

Es bien cierto que los movimientos reivindicadores del Derecho del Trabajo, como lo anotaba el maestro Alberto Trueba Urbina datan de la primera Constitución político social del mundo, en la revolución social de 1917 se crearon una serie de derechos reivindicadores que en su tiempo fueron válidos pero que actualmente son aplastados por el fracaso de dicha revolución social, pues ni las empresas ni el Estado mismo ha logrado superar o por lo menos mantener aquellos principios de reivindicación. En el transcurso de este siglo han estallado numerosas huelgas que redundan en fracasos de los trabajadores, porque como quiera que se le vea a un trabajador huelguista se le considera en penuria y es obligado a vivir de la caridad pública porque en sus sindicatos no son suficientes los fondos de las cajas de socorro para la huelga.

En las décadas de los ochentas y noventas la economía francamente turbulenta ha provocado más que reivindicaciones sociales, desempleos que obliguen a la masa productiva a ocuparse de trabajos calificados como informales y en donde los antiguos obreros encuentran un aumento rápido de sus ingresos que lindan con ingresos de técnicos o incluso de algunos profesionistas que se configura más sólidamente con la afluencia a las capitales principales de campesinos integrado por los hijos o nietos de quienes en su época crearon la “revolución social”.

Por eso resulta que el desarrollo de la industria mexicana no se realice en beneficio del obrero, sino que es más bien la víctima dado que las empresas contemporáneas cuentan con excedentes de mano de obra que abaratan el trabajo volviendo un poco a los antecedentes de la revolución industrial. Esta razón la interpretó Carlos Marx en su obra *El Capital* y señaló que el obrero es “libre en el doble sentido de que, como persona libre, dispone de su fuerza de trabajo como si fuera mercancía propia; pero, por otra parte, no puede vender otras mercancías, carece en absoluto de los utensilios necesarios para la realización de su fuerza de trabajo”.²⁹

El obrero actual sigue sin poseer instrumentos de trabajo, sin respaldo financiero y a pesar de sus sindicatos, su fuerza de

²⁹ MARX, Carlos. El Capital. Tomo I. Nacional. México. 1984. p. 202.

trabajo sigue estando en oferta para quien solvente un salario de lumpen subsistencia.

El proletariado contemporáneo, de constante crecimiento ha sido arrancado de su medio rural y artesano y obligado a vivir en estreches material a que le impelen tanto la organización sindical, como la propia empresa; este es pues el “objetivo de la emancipación de la clase obrera y de esa forma se configuran por consecuencia los contratos de protección o de necesidad que disipan el salario del trabajador en la propia administración sindical y la clásica aportación del patrón para la manutención del Estado conforme a sus ingresos.

La nueva política laboral se inspira en la concepción de asociación de capital y trabajo o a un nivel más alto que es el de la integración de la clase obrera en la Nación.

Esta nueva cultura tiene tres vertientes:

I.- LA EDUCACION Y LA PROMOCION

OBRERA:- Auténtica democratización de la enseñanza, prolongación de la escolaridad, desarrollo de la enseñanza técnica, sistemas legítimos de formación profesional, promoción educativa de los adultos, todas ellas que deben estar inspiradas por el deseo de suprimir la separación hereditaria de clases sociales.

Para este efecto, ha sido declarada como obligatoria la instrucción secundaria, y por lo tanto implica mayor capacitación para los futuros trabajadores sin embargo, la aplicación práctica no ha sido suficientemente válida en razón a la carencia de elementos económicos así como a las instalaciones y recursos humanos que atienden esta etapa de la educación obligatoria.

Junto a la escolaridad clásica se ha creado centros de capacitación y promotores del empleo, inicialmente en el Distrito Federal como sucedáneo de los centros de especialización técnica; estos centros llamados "Centros de Educación Profesional y Capacitación para el Empleo", funcionan bajo el control de las autoridades de trabajo pero con horarios escasos para la enseñanza y sin el personal necesariamente apto para esta capacitación.

Pero además en estos centros, se proporcionan becas hasta por seis meses que los alumnos ocupan para su capacitación. No obstante ello la asistencia a tales centros por parte de los alumnos es deficiente lamentablemente, porque los pupilos obtienen mejores emolumentos con oficios del subempleo y estiman innecesario la capacitación superior.

Por lo demás, los alumnos que concluyen su educación obligatoria, ahora de nueve años pierden el interés en la prosecución escolarizada en razón a la dificultad palpable que encuentran

para la colocación de profesionistas, y sienten con vivacidad que el subempleo les reditúa mejores dividendos.

El término enseñanza técnica, considerada por mucho tiempo como el pariente pobre de la universidad y reservada a los hijos de la clase obrera, es en realidad la mano de obra principal de multitud de industrias y establecimientos, tanto públicos como privados.

Los colegios técnicos por tanto, han visto modificar su función y su naturaleza, ya que progresivamente su clientela ya no son los niños que abandonan la primaria sino se integran con adultos con nivel cultural más elevado, obteniendo en dos años un diploma de certificado de estudios profesionales.

El certificado de aptitud para el trabajo que recientemente se estableció en el Derecho Laboral es más polivalente porque mejoran la calificación de los antiguos aprendices, y les permiten la adquisición de un criterio básico que será la garantía para mejorar en el empleo. Además estos certificados benefician al mismo tiempo que dan una mayor cultura a una mejor adaptabilidad para diversos oficios y facilitan la orientación profesional.

Estos certificados los consideramos como parte integrante de la Nueva Cultura Laboral, ya que va dirigido a numerosos jóvenes que dejan la escuela sin haber alcanzado un nivel de calificación

superior y aunque las organizaciones sindicales han emitido reservas frente a esta sustitución tradicional de la escuela, es de desearse que los certificados gozarán de amplio beneplácito a las industrias para dar un fin utilitario a sus necesidades inmediatas de producción.

La antigua enseñanza técnica tradicional, por ejemplo la del Instituto Politécnico Nacional, es positiva en cuanto permita otorgar certificados de capacitación al final de cada ciclo o para provocar el interés del alumno en alcanzar una nueva meta en su especialidad.

II.- LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA.- Separando la remuneración del marco estricto del contrato de trabajo surge lo que se ha llamado "incentivo" por producción y de esta manera el asalariado en realidad se siente interesado y afectado por la buena marcha de la empresa, porque entienden que la plusvalía será también recibida por él a través de mejores pagos de utilidades y de mejoramiento por las primas de producción.

La colaboración de los sindicatos que la definición político, económico y social de la Nueva Cultura Laboral se da a efecto de quebrantar el receloso combate de empresas y sindicatos y otorga a los asalariados un derecho sobre la plusvalía.

El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch, deriva de Syndicat, que servía para designar a quienes se

encontraban ligados a una corporación, es decir, a los que se colocaban bajo la tutela de un sindicato -syndic-, esta palabra proviene del griego y significa procurador.³⁰

Según el maestro Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, deriva del griego suvidique que significa justicia administrativa o idea de administración y atención de una comunidad (el antecedente de la teoría del Estado). En un texto de Gayo, en el Digesto se hace referencia a la palabra sindicato: “-A los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República; se les permitió también tener cosas comunes, arca común y actor o síndico; por quien, así como en la República se trate y haga lo que convenga al común-”.³¹

Es difícil dar una definición exacta de sindicato, pues sus fines deben ser tomados en consideración y ellos son mutables, sobre todo en la relación con el Estado, ya que existe una directa relación entre el régimen político y el fin del sindicato.

III.- AMPLIACION EFECTIVA DE LAS COMISIONES DE EMPRESAS.- Conforme a la Ley Laboral, en las empresas existen diversas comisiones como son: La Comisión de Seguridad e Higiene (Artículo 509 LFT), la Comisión de Antigüedad (Artículo 109

³⁰FOLCH, Gallart. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico, Argentina, 1957. p. 15.

³¹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II., Porrúa. México, 1976. p. 593.

LFT), la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (Artículo 153, fracción I LFT), entre otras. Estas comisiones permiten a los trabajadores participar en forma más directa en la decisión de la empresa sin que se llegue a intervenir en su administración o gestión.

La ideología de la Nueva Cultura Laboral tiene en parte el análisis de los problemas sociales que se disuelven en la política económica general, basada en la búsqueda del desarrollo, en el progreso social que desde luego no es independiente al progreso económico.

Se ha reconocido la importancia de los problemas del empleo que se ha agudizado por las transformaciones técnicas y la pérdida de velocidad en ciertas ramas de la actividad industrial como por ejemplo el de la construcción o de la industria eléctrica, así encontramos que el Estado intenta crear un control a la conmoción social producida por los cambios técnicos y económicos que actualmente percibimos.

El centro nacional promotor del empleo, que ha sido previsto en la Ley Federal del Trabajo participa en la filosofía de la Nueva Cultura Laboral por su misma naturaleza social o económica.

Las anteriores aseveraciones relativas a los problemas sociales, deja sin embargo, los principales elementos de las reivindicaciones del movimiento obrero:

Reducción progresiva, de la duración de trabajo, actualmente la jornada continua máxima de trabajo es de siete horas y media (Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo); mejoramiento de las condiciones de vida y de las condiciones de trabajo que persiguen una anticipación de la edad de retiro sin embargo, estos fines han retrocedido alarmantemente por cuanto que la Nueva Ley del Seguro Social establece como adquisición del derecho para el retiro por edad la acumulación de sesenta y cinco años de edad y aportación de 1250 cotizaciones, en tanto que la anterior ley otorgaba esta pensión con apenas 500 semanas de cotización (Artículo 162 de la Nueva Ley del Seguro Social); esta reversión de derechos nos hace sentir que el movimiento obrero se revaloriza en sentido negativo como y por efecto de la involución económica que se ha presentado principalmente a partir de 1968. La importancia de la Nueva Cultura Laboral debe destacarse como factor de regulación de los actuales problemas sociales y corregir la carencia de derechos en las negociaciones colectivas tanto de los contratos colectivos como de los contratos ley.

Resaltamos que los contratos de necesidad, que es el enunciado de este inciso se celebran en la práctica con sindicatos colaboracionistas, a fin de evitar la intromisión de otros sindicatos que socialmente tengan más valor en la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

Este tipo de convenios de convivencia en ocasiones son contratos no firmados, pero de general aplicación que lo convierten

análogo a un convenio colectivo sin que se le identifique como tal. Sus elementos integrantes son los siguientes: mejora el salario mínimo general para convertirlo en un salario mínimo colectivo; esto acontece generalmente aumentando los porcentajes del salario mínimo general, y sin eliminar su bajo nivel adquisitivo no logra alcanzar el rango de salario remunerador en los términos que señala la ley, un compromiso de reducción progresiva de la duración de la jornada laboral que impide al trabajador el mejoramiento de su salario en razón de la pérdida de oportunidad para adquirir primas adicionales en razón del bajo índice de productividad, una promesa más no su cumplimiento de negociar sobre la seguridad del empleo; revisión periódica de los convenios colectivos para cumplir con la disposición legal más no para satisfacer realmente las necesidades de los trabajadores.

La elaboración de “particularidades” que benefician más a los líderes sindicales que a los trabajadores constitutivos del sindicato. La necesidad económica conjuntamente con el nivel demográfico del país ha provocado la desaparición de las antiguas ciento once zonas económicas para reducirlas ahora a solamente tres que la ley denomina áreas geográficas y que paulatinamente va disminuyendo el diferencial entre una y otra para llegar a la integración de un salario único para toda la República porque ya se ha visto que la evolución de los asalariados no resulta beneficiada por los diferenciales de salarios en esas áreas geográficas.

Por esta razón los contratos de conveniencia surgen por virtud de las concertaciones, que se han procurado de manera sistemática con los sindicatos y se proponen entonces los contratos de “progreso” que consisten en el incremento periódico más reducido que el que establece la ley para las revisiones salariales y en esa forma los controles a los aumentos de salario son tan fuertes que crean descontento entre la base trabajadora cuya explosión social se mantiene latente.

Ante esta problemática corresponde a las empresas y sindicatos, negociaciones que finquen presuntos mejores planes de condiciones de los trabajadores, pero sus incrementos resultan tan mínimos que no logran recuperar el poder adquisitivo y en tanto si mejoran las condiciones económicas de los líderes sindicales.

Hay que destacar que estos contratos de conveniencia son en verdad convenios colectivos en que las organizaciones sindicales son llamadas para configurar comisiones mixtas con el patrón y al par coincidir con las mejoras salariales en la proporción directa, no de las necesidades de los trabajadores, sino de las necesidades de la propia empresa.

Los convenios adquirirán seguramente mayor fuerza pragmática en tanto que se dé poco a poco la jornada de trabajo por sesenta minutos de productividad, para obligar al trabajador a laborar más y

con más intensidad para efecto de obtener el monto del mismo salario en promedio que recibe actualmente por una jornada de trabajo.

Aquí descubrimos dos concepciones laborales de las relaciones entre capital y trabajo:

Un predominante convencional o bilateral que surge de las relaciones colectivas entre la empresa y el sindicato y en donde no existen instituciones prácticas de carácter colectivo. El delegado sindical no defiende los intereses de los trabajadores sino a sus intereses personales o los del comité ejecutivo en razón a la existencia de un sindicato único que si bien discute la negociación accede a la posición empresarial a cambio del sostenimiento de su status dentro de la propia empresa.

Estos sindicatos dan pauta a los contratos de conveniencia o protección con la virtual negociación que no beneficia a los trabajadores quienes en ocasiones no conocen al detalle los términos de la negociación.

2.3. JUSTICIA SOCIAL

En el terreno de la política legislativa estamos obligados a observar como lo hemos citado, que la negociación colectiva funciona mal. Es decir, que siempre es posible evitar la negociación arbitral, ya que en el Derecho del Trabajo la obligación del arbitraje no existe, las partes interesadas pueden adoptar sus compromisos que no siempre son con

actitud responsable pues la autonomía sindical permite un defectuoso desarrollo de las negociaciones y el progreso económico de los trabajadores no siempre es el mejor intento en la procuración de esos derechos.

Me parece de interés vital volver un poco al régimen de salario hora que está siendo considerado por las industrias modernas y por el Estado a beneficio de los inversionistas que arriban conforme al tratado de libre comercio.

El salario hora es el que corresponde a una hora de trabajo efectivo, habida cuenta de las ventajas aparentes o de las diversas mejoras que de hecho se obtienen con este tipo de actividad, pero al hacerlo perdería sus efectos el pago de hora extraordinaria a salario doble que actualmente muchos trabajadores utilizan como complemento de su salario, así también dejarían de tener efecto otro tipo de prestaciones como son las de transporte subsidiado o incluso las de otorgamiento de habitación por cuanto a que dicho salario solo se pagaría por hora efectivamente trabajada y sin la existencia del complemento a este salario, es decir, que debe predicarse que de cualquier suma incrementada al salario con motivo de la prestación del trabajo sea definitiva y permanente y no solamente una modalidad de la remuneración.

El derecho social que sirve de infraestructura a la Nueva Cultura Laboral debe también aplicarse a las etapas del proceso laboral, porque esta concepción no solamente corresponde a la posición de

trabajadores o patronos sino también a la filosofía de las autoridades quienes deben de inspirar que el Derecho del Trabajo, como solución política de los conflictos sociales deben ser llevados en nombre de una idea de justicia y en consecuencia la acción del tribunal debe de nutrirse de los mismos principios que regulan las consustanciales relaciones obrero patronales con un orden concreto y próximo en su fundamento, que en este caso se le conoce como “idea social de la justicia, puesto que la justicia social se recoge y formaliza en la Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales”.³²

El término justicia social generalmente se toma para interpretar la búsqueda de un sistema ideal en el que todos los miembros de una comunidad interactúan con el Estado para obtener su máxima perfección. El perfil ideal de la justicia se intentó lograr con el esplendor griego y es en donde se plantea de manera más exacta principalmente porque la justicia es, en Grecia, el asunto político más importante que se tornó posteriormente en la era contemporánea como una farsa.

De esta manera intentamos exponer ahora el concepto contemporáneo de la justicia social, sin la pretensión de lograr su debida definición, pero, si ofrecer un panorama de los principales elementos que se ventilan en el universo jurídico.

El gran drama de todos los tiempos, es determinar los límites de la justicia frente a los poderes establecidos por funcionarios,

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1984, p. 191.

jueces, o abogados así como con los partidarios de la justicia social como imagen legítima de cualquier régimen político.

La literatura sobre justicia social es ya abundante y en cualquier nuevo juicio del Derecho Laboral, esa justicia abre sus compuertas a la polémica literaria en todo aquél que se siente con fuerzas y por ello cree que es su deber, añadir algo a la literatura jurídica.

Sobre una definición respecto al tópico de la justicia social estimamos pertinente señalar que el derecho social, en este caso la justicia, es proteger al ser humano en general del incumplimiento de las normas planteadas por el sistema político.

Todo régimen político tiene obviamente sus detractores o llega a crearlos con el tiempo. En su estructura y en sus reglas básicas, el derecho social da la connotación de un régimen filoproletario, pero las reacciones naturales ante las presiones de los opositores, encausan el derecho social en términos más generales, es decir, en procurar cambios en la composición de los grupos selectos, en el orden de rango de las clases sociales para establecer una comunidad social en la que se confirmen resultados de trascendencia en el equilibrio de las necesidades y derechos de todo gobernado que se encuentre bajo supuestos o condiciones de sometimiento.

De esta manera la justicia social intenta crear una administración social no necesariamente proveniente del Estado, en el que pueda incluso mediatizar las demandas de los gobernados frente a los daños que en su contra hayan realizado los grupos de fuerzas reinantes.

Tal es el caso del concepto social de salario mínimo esto es que dicha percepción se otorgue realmente para permitir a su beneficiario la legítima satisfacción de sus necesidades inminentes o como lo dice el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo: Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Esto es que la omisión de pago adecuado al asalariado se tipifica no solamente como una infracción a la Ley Federal del Trabajo sino también como una lesión o un daño moral que el trabajador debería considerar para cuantificar sus prestaciones en juicio más allá de las que estrictamente le permite la ley laboral y así extenderse a la jurisdicción del daño moral como causante de la indemnización que mengue esta lesión.

Esta aportación a la Nueva Cultura Laboral, dentro del concepto de justicia social, significa que el aparato social debe estar dispuesto para crear sistemas de protección y solución a las pugnas mediante la validación de la seguridad personal y de las normas efectivamente protectoras no para una clase social sino para la comunidad que al final obtenga su libertad social como una verdadera función con objetivo de mantener la garantía de la posesión de la tranquilidad social frente a cada una de las partes poseedoras de los sistemas de producción.

Como ese valor, son muchos otros mas los que configuran la Nueva Cultura Laboral en términos de una justicia social, esto es que tanto el procedimiento contencioso como la propia organización estatal establezcan legitimamente en su acervo racional, el trazado necesario para que la seguridad, la libertad, y la salud estén plenamente garantizadas no exclusivamente para un grupo social sino también para la interrelación.

Este intento de instituir procedimientos del derecho social en la Nueva Cultura Laboral es en razón de mi pretensión para el fortalecimiento de un sistema social que transporte la vieja pugna de capital y trabajo a un inicio nuevo que conjunte las principales fuerzas de esa heterogénea vida social a un amnistía política que de origen a un estrato superior de la sociedad mexicana, mediante un procedimiento de crear líneas claras y ciertas para abordar, una sociedad superior.

Estas observaciones del contenido social de la Nueva Cultura Laboral, tiene por una parte la institucionalización y por otra parte el allanamiento de la hostilidad organizada que restringe o somete a determinados sectores sociales por el abuso de quienes ostentan el poder y lo ejercen en forma impositiva.

En el terreno de la vigencia de la relación laboral es preciso combinar las ideas contradictorias u opuestas como punto de equilibrio entre las fuerzas sociales. La Nueva Cultura Laboral permitirá que sindicatos y empresas, de manera voluntaria participen en la revisión de las contrataciones colectivas para fincar con regularidad las condiciones de trabajo y salario, evitando el sobresalto de las partes interesadas ante la expectativa aleatorias de las condiciones laborales y por ello fincando inquietud laboral que afecta tanto a los trabajadores como a los patrones. Es necesario evitar por tanto, conforme a nuestro tema, todo tipo de interrupciones que afecten la vida de la relación laboral; los Artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo disponen la oportunidad con que los contratos colectivos deben ser revisados; este procedimiento es distinto al de la denuncia por incumplimiento, y cuyo perfeccionamiento se realiza a través de convenios; este método para mejorar la negociación colectiva permite por una parte la actualización regular de los convenios y la supresión del área contenciosa, lo que trae consigo la presencia de un aspecto de la justicia social en razón de que las comisiones encargadas de la revisión contractual estarán trabajando sobre un acuerdo perentorio pero sin afectar los

inconvenientes de las revisiones bajo presión de la huelga y que pueden causar conflictos que vulneren el equilibrio teleológico de la cultura laboral.

Estos aspectos no conocidos hasta la fecha por las organizaciones legislativas de los contratos constituyen en nuestro tema de estudio una supresión de la represión de los grupos sindicales, o por lo menos proclaman la supresión de la arbitraria presión a través de la huelga que los sindicatos utilizan, en otros tiempos, como su único medio de defensa.

Dentro de este marco de referencia podemos acelerar que la huelga debe dejar de ser, en aras de la autentica justicia social la represión legal que tienen los trabajadores para recuperar el equilibrio entre los factores de la producción.

La represión de la huelga ya no puede ser el medio belicoso de los sindicatos o coaliciones, en razón a los sistemas modernos de productividad que tienden hacia un automatismo desarrollado por virtud del cual los trabajadores manufactureros ven afectado su ingreso en tanto que no se adecuen a estos nuevos métodos de producción, por lo tanto la huelga en sí ya no puede adherirse a todas las condiciones de la relación laboral por virtud de que arrastra al patrón hacia la adquisición de nuevos métodos automatizados que supriman poco a poco la mano de obra maquiladora o no calificada.

El maestro Héctor Santos Azuela clasifica como estrategia de la lucha sindical con los siguientes factores: “ocupación de la empresa..... huelga perlada..... huelga activa..... trabajo a desgano..... bloque distribución.....”³³

Y entiende como la ocupación de la empresa, el paro del proceso productivo mediante la ocupación de los locales de trabajo, que también se le conoce como huelga violenta. Este tipo de agresión no lo permite la Ley Federal del Trabajo y por lo mismo su instauración sería ilegal ya que en todo caso se apuntaría hacia la desobediencia del patrón.

Siguiendo a este autor, se establece que la huelga perlada conocida como tortuguismo se traduce con la reducción en el ritmo de trabajo. La huelga activa aplicada generalmente en las empresas japonesas consiste en realizar el producto de manera excesiva, a tal punto que se sature el mercado de ventas o trastornar el ritmo de producción de la propia empresa.

El trabajo a desgano, lo califica este autor como la producción del mínimo del límite posible, es decir, laborar con el mínimo de producción a efecto de no violar el deber de trabajar, pero con la producción apenas suficiente para no incurrir en violación a los índices de productividad.

³³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo de Trabajo. Porrúa, México., 1993. p.p. 323-325.

El bloqueo de distribución consiste en realizar el trabajo con minuciosidad exagerada, a tal punto que perturban la cadena productiva sin que puedan ser acusados de desacato. Por último nuestro autor refiriéndose al maestro Juan García Abellan en su libro *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*, consiste en llevar adelante una obstrucción en la calidad del producto, terminándolo con imperfecciones, o bien, a través de descomposturas en la maquinaria a su cargo.

En estas acotaciones que de alguna manera provocan el boicot de los trabajos de la empresa para adquirir, realizar o utilizar, entendiendo como boicott la suspensión completa de las relaciones económicas o sociales de una empresa o persona para obligarle a transigir o ceder.³⁴

Con los antecedentes expresados podemos respaldar nuestro juicio respecto a que la resistencia o autodefensa de los trabajadores hacia las labores de la empresa a través de la huelgan originan exclusivamente altercados sociales o económicos que no benefician ni a los propios trabajadores ni a la economía de la región. De tal manera la huelga actualmente es improcedente por cuanto con su realización se ve afectada la justicia social y el orden general y que mediante el reconocimiento de la libertad y autonomía sindical solo se utiliza como un canal autorizado para violentar la dignidad de quien vive de su esfuerzo personal sino también de

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1982, p. 287.

quienes conviven paralelamente con los trabajadores y sufren la ausencia de ingresos ordinarios.

El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, así resulta que no es la voluntad de los trabajadores sino la del legislador cuando condiciona jurídicamente cuales son los fines por los cuales los trabajadores puedan incurrir en esta acción.

Pero también resulta que los patronos pueden experimentar el deseo de provocar la huelga cuando tienen de suyo conflictos económicos, que legalmente se les permite la mora en tanto que su empresa permanezca en huelga y además, lo utilizan como un medio de ahorro toda vez que en las convenciones colectivas las empresas solo cubren el cincuenta por ciento de los salarios originando en la empresa la satisfacción de sus débitos extralaborales a costa del salario de los trabajadores.

La existencia de estas prácticas permiten al sector patronal realizar estrategias fraudulentas que vulneran los nimios salarios de los obreros, protegiéndose de despidos o incluso de quiebras reales o simuladas.

Frente a estos casos urgentes entre los sindicatos llamados blancos, que más bien son sindicatos corruptos se entiende que la huelga en la actualidad no se enarbola como un derecho de la justicia social

sino que, al contrario es un rito sobreentendido de sindicatos y patrones para violentar los principios del derecho social.

En ocasiones no es necesario acudir a la huelga en razón de obtener del patrón el equilibrio de los factores de producción sino que basta con la huelga por solidaridad para que se cumpla las intenciones de reivindicación, no para los obreros sino para los propios empresarios.

Al tratar los aspectos sociales de la huelga en México, nos damos cuenta de la inconsistencia con que actualmente pueda solucionarse la reivindicación de los trabajadores, observamos como afecta a la productividad, y a otros aspectos de la economía del mercado en una zona determinada.

La Nueva Cultura Laboral debe atender también los sectores industriales fundamentales:

El aspecto productor de los medios de consumo duradero o de industria pesada que se integra por la industria extractora de materias primas, la siderúrgica que transforma esas materias primas en productos de insumo para industrias productoras de bienes de consumo duradero; por otra parte las empresas de industria ligera integrada por la industria del vestido, alimento etc. Es decir, que en estos dos grandes sectores se establece una interdependencia de tal manera que forman la base de la circulación de capital, de donde resulta que la ruptura de esta cadena

productiva motivada por una huelga va afectar tanto a la propia empresa sujeta a la suspensión de labores, como a las empresas participantes de esta cadena productiva, tanto de los productos de base como a los productos de punta.

Y esta interrelación e intercambio de productos de insumo va a verse afectada por la insuficiencia de bienes, y a fin de evitar la improductividad, debemos cubrir esa deficiencia con alternativas por ejemplo: la importación, que necesariamente alterarían el orden económico del país.

El monto de la producción mercantil dependen de la productividad del trabajo y esta depende del grado de desarrollo de los instrumentos, técnica y calidad del trabajo. La huelga en consecuencia va a traer consigo la alteración en la producción de mercancías en general y en consecuencia los medios de consumo.

El derecho social en consecuencia no es un derecho que corresponda a un gremio específico de la población, sino que de manera general va a afectar a la sociedad común por la falta de abastecimiento de los bienes de consumo.

Desde este punto de vista, podemos vincular al derecho social con el derecho económico en cuanto que el desarrollo de esta economía va vinculado en el desarrollo industrial del país y si consideramos

una reactivación en la industrialización y en la economía, es claro que los esfuerzos para demeritar la fuerza social de las huelgas no son simplemente una teoría de momento sino que su alcance debe ser ya de manera permanente.

La Nueva Cultura Laboral logrará una auténtica transformación de las relaciones laborales y se encontrará más claramente un surgimiento de un derecho social que contenga libertades políticas a la par de las libertades sociales en donde se reagrupen todas las antiguas formas de las garantías sociales con la libertad de empresa con cuatro modelos rectores de la cultura laboral.

El Derecho del Trabajo ha transcurrido desde una iniciativa patronal en donde fundado en un contrato individual del trabajo, las condiciones de trabajo venían dictadas por el empleador, sujetas a un poder disciplinario cuyos efectos provenían del Reglamento Interior, esto es que al patrón se le otorgaba un poder disciplinario, posteriormente el Derecho del Trabajo, tiene una fuente Estatal en que el Estado, fundado en su deseo de proteger al trabajador crea normas de supervivencia, es decir, leyes de protección en materia de seguridad e higiene, leyes de protección en materia de mujeres y menores, leyes en materia de inspección y trabajo, y otros semejantes.

Bajo un concepto neoliberal el Derecho del Trabajo lleva entonces una inspiración comunitaria, que busca la

colaboración entre el trabajo y el capital, construido sobre la idea de empresa a través de la coparticipación de trabajadores y patrones, creando entonces diversos tipos de comisiones tripartitas, a saber: de seguridad e higiene, de derechos escalafonarios, etc.

El derecho de trabajo se encuentra inmerso en las negociaciones colectivas, que mediante las agrupaciones sindicales se obtienen elementos de un derecho convencional del trabajo.

En tanto que el derecho social en la Nueva Cultura Laboral implica una gestión participativa de los trabajadores, no en la administración de la empresa pero si en la visión global del objetivo de esa empresa para crear frutos de expansión que se entiendan más allá de los derechos laborales y beneficien a la colectividad circundante, esto es al sector público que se configura en torno a una negociación o una empresa determinada. El simple control de salarios o su movilidad debe tener más allá de cualquier negociación empresarial y tomar en cuenta que a través de la solución de problemas de empleo, la economía surgida de esta conmoción salarial necesariamente produce cambios técnicos y económicos a la región social correspondiente, a esto le llamamos un reparto planificado de la riqueza salarial de la Nueva Cultura Laboral.

Esta interpretación de los problemas sociales, pone en movimiento la aplicación de reivindicaciones que necesariamente van a mejorar las condiciones de vida de quienes viven en torno al trabajador por

lo que la resistencia a tales reivindicaciones explica ahora la frecuencia de los conflictos sociales principalmente en los sectores de poco ingreso económico.

Con este criterio encontramos que el Derecho del Trabajo se haya en constante evolución y da paso a nuevas ramas del derecho emanadas de él como es el derecho de la seguridad social, el derecho sindical, el derecho colectivo del trabajo y otros similares, no importa tanto su expansión sino, comprender en este contexto que la Nueva Cultura Laboral configure sedimentos sucesivos en el que se sustituya un liberalismo tradicional y se transforme a una técnica duradera que conforme a la Nueva Cultura Laboral, el asalariado deje de lucrar en razón de su necesidad propia y convierta sus aspiraciones a una cadena comunitaria de integración económica para crear una cadena de montaje adquisitivo que evolucione el Derecho del Trabajo mediante la sensibilidad de los conflictos ideológicos y procurar transformaciones con criterio progresista.

No se trata entonces de reducir prestaciones de salario o de seguridad social sino intentar la conservación de ventajas adquiridas para producir de un modo más rápido la alineación de la empresa a los sectores económicos y vitales que comprometan nuevas conquistas obreras, nuevas conquistas sociales mediante el aseguramiento de los asalariados con un poder adquisitivo en constante incremento.

La Nueva Cultura Laboral constituye, entonces un progreso del derecho social, porque es una expresión de humanismo moderno, presentando una serie de limitaciones a la soberanía de los sindicatos y de la empresa, afirmándose como un derecho en favor de la comunidad, es decir, un auténtico derecho social que procure romper las desigualdades sociales, ya no un derecho de patronos, ya no un derecho de asalariados sino un derecho social en donde se trate a las partes como entidades de semejante jerarquía y de reciprocidad también semejante para beneficio de un sector social.

El Derecho del Trabajo en la Nueva Cultura Laboral debe ser por tanto un derecho de interrelación y no un derecho de enfrentamiento, un derecho de conciliación y no un derecho de confrontación, un derecho de progreso técnico e industrial y no un derecho de estricta infraestructura exclusivamente económica, en una palabra la Nueva Cultura Laboral debe ser un compromiso de equilibrio entre exigencias antagónicas.

2.4. ETICA DE LA RELACION LABORAL.

La conciencia es como el núcleo más íntimo y secreto del hombre. En ella es donde se refugia sus facultades de sobrevivencia; en ella se determina elegir por el bien o por el mal; con ella se recorre el camino de la vida. La conciencia es, por tanto un santuario ante cuyo pórtico todos tiene que detenerse.

La ética en el Derecho Laboral es un mandamiento social con el que deben conformarse las relaciones laborales para dar un sentido social a la Nueva Cultura Laboral.

Esta doctrina no es necesariamente dogmática, reconocemos que requiere de una revisión radical para establecer un nuevo orden de valores. El primer paso, por no decir el primer golpe en contra del tradicional sistema de relación laboral, es decir, el de la vigilancia, el de la opresora autoridad o el de los sofisticados métodos de adquisición de derechos que utilizan los sindicatos, debe ser simplemente la determinación de aplicar en la relación laboral la secuencia de conducta entre capital y trabajo para abrir la actual conciencia laboral, que es indefectiblemente individualista, para impregnarla de un concepto de doctrina social que ha nacido para responder a nuevas necesidades laborales, sociales y económicas.

La ética laboral no es en ningún modo la ética contenida en la actual relación de trabajo, es decir, aquella que se aplica para consagrar los secretos de trabajo de una empresa, al silencio de los trabajadores que en ella participan. La nueva ética laboral es simplemente la percepción y la plena certeza de que la relación de trabajo debe dejar a un lado los intereses individualistas para convertirlos en verdades esenciales de la participación social en que todo ser humano se encuentra inmerso participación social que debe consistir en la aplicación de utilidades en el sentido económico, de las utilidades en el sentido técnico para instaurar una

educación laboral que haga del obrero y del patrón un medio satisfactor y no un fin socioeconómico.

“El hombre en defensa de sus libertades y de los valores de la justicia, ha luchado tenazmente en la búsqueda de caminos que las protejan y las hagan realidad, especialmente en las épocas que el poder, presencia e intervención de la autoridad se hacen presentes en múltiples actos administrativos en su vida cotidiana; en defensa de sus libertades protesta contra los actos arbitrarios de la autoridad, sobre todo cuando implican injusticia e inequidad en su actuación y más aún cuando su conducta lleva a medidas desproporcionadas y desiguales para casos y personas en las que debería existir plena igualdad en el trato. Ante tales agravios al ciudadano, al particular, cabe extender y promover la pancarta individualizada de protesta en vía de acción y demanda ante los tribunales jurisdiccionales”.

“Una conquista ciudadana como la anterior, ha sido plasmada en normas jurídicas concretas; son un avance conceptual muy importante que corresponde sostener con dignidad y con nuevos y profundos estudios jurídicos para obtener una actividad profesional en todos sus ámbitos”.³⁵

³⁵ARRIAGA MAYEZ, Eugenio. Revista del Instituto Mexicano de Administración Tributaria, A.C. 25 de Septiembre de 1996. Ex libris Biblioteca del Tribunal de lo Contenciosos Administrativo del D.F., México.

Encontramos razones básicas e innovadoras del nuevo concepto de lo social que bien puede ser aplicada al Derecho Laboral. La Nueva Cultura Laboral surge de una escuela moderna emanada de la decadencia del pensamiento tradicional del Derecho del Trabajo que tiene cabida una generación que no tuvo el valor de modificar su filosofía laboral y enfrentarse a la circunstancia de su tiempo y de ahí que se incurriera en el formalismo estéril y en una renuncia de enfrentarse al nuevo mundo, es un encerrarse en razonamientos decadentes sin conexión alguna con la realidad.

El hombre es perfecto según la medida de la plenitud de su trabajo, por consiguiente el obrero y el patrón deben hacer acto de fe para que por medio de la relación de trabajo se asuma el grave y grande cometido de hacer en su vida laboral, en su vida personal y en su vida social o pública y en cuanto de él dependa, la responsabilidad que implica el ser simplemente un ser humano.

Dentro de este tema se exige el establecimiento de un criterio fundamental y una reconsideración de la axiología o jerarquía de valores, y de esa forma no se aprecie mas a quien más capacidad económica tenga, sino a quien mejor capacidad social pueda manifestar.

Una segunda exigencia de la ética laboral que se encuentra también fundada en la escala de valores es el de la concordia y armonía que deben reunirse mediante los esfuerzos de los trabajadores y patrones; menester es trabajar del mejor modo posible para beneficio de toda

la comunidad, aún para el de más humilde condición a efecto de procurar las vituallas necesarias para el buen vivir y el aseguramiento honrado del honrado porvenir. La mayor equivocación es suponer que una clase social sea enemiga de la otra como si la naturaleza hubiese hecho a los ricos y a los proletarios como una guerra siempre incesante. “Esto es tan contrario a la verdad y a la razón que más bien es verdad el hecho de que así como en el cuerpo humano los diversos miembros se ajustan entre sí dando como resultado cierta moderada disposición que podríamos llamar simetría, del mismo modo la naturaleza ha cuidado de que en la sociedad civil dichas dos clases hayan de armonizarse concordantes entre sí, correspondiéndose oportunamente para lograr el equilibrio. Una clase tiene absoluta necesidad de la otra; ni el capital puede existir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital. La concordia engendra la hermosura y el orden de las cosas; por el contrario de una lucha perpetua, necesariamente ha de surgir la confusión y la barbarie”.

“Ahora bien, para acabar con la lucha, cortando hasta sus raíces mismas, la relación de trabajo tendrá una fuerza exuberante y maravillosa. Y en primer lugar, como intérprete y depositaria es el Derecho del Trabajo quien tiene el alto grado de conciliar y poner acorde mutuamente a empresarios y proletarios, recordando a unos y a otros lo que la justicia les impone”.³⁶

³⁶ León XIII. Encíclica “Rerum Novarum” cit. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Trillas, México, 199, p. 204.

Equivocadas ideologías, han exaltado por un lado la libertad desenfadada de los sindicatos, y por otro lado la supresión paulatina de las empresas, procurando despojar de toda su grandeza al trabajador y el sindicato reduciendo a aquel a un instrumento de lucha o abandonándolo a su suerte; el sindicato procura sembrar la lucha y la discordia contraponiendo a las clases sociales, intentando separar al obrero de la empresa quien es la única fuente proveedora de empleo.

No estamos proponiendo un equilibrio angelical de una congestión en la administración de la empresa, sino simplemente una asidua consagración del trabajo, sin rehuir las obligaciones de ambas partes pero dejando de un lado los provechos y los medros personales.

Otro aspecto de la ética laboral, es la conducta ejemplar en el cumplimiento de obligaciones y en el intento de progreso mediante la observación porque se aprende más de las obras que de las palabras.

Un continuo contacto con el patrón especialmente por medio de la relación laboral y la frecuencia del trato personal, hace, conforme a la Nueva Cultura Laboral una relación de trabajo tan delicada y tan cuidada que dará origen necesariamente al perfeccionamiento de objetivo de la empresa para llevarla a nuevos caminos en la tecnología.

Pero la misión de la Nueva Cultura Laboral, desde el punto de vista ético hace necesaria e indispensable una idea clara de que la misión de los patrones no puede reducirse simplemente a ser vehículos para la adquisición de riqueza, sino que debe ser y antes que todo una relación laboral educadora y en la debida proporción forjadora de los nuevos principios laborales. El Derecho del Trabajo ya no puede concebirse como un empeño meramente individual sino como una función social en plena coordinación entre las dos partes y estas con las autoridades, cambiándose mutuamente elementos de juicio, medios de educación y la mira común por el bien social. La vocación laboral, conforme a la nueva cultura, debe decirse que va más allá de lo puramente industrial, haciéndonos colaboradores patrones y trabajadores, en la edificación de fines sociales, que singularmente ni unos ni otros podrían obtener.

Pero esta cultura laboral debe igualmente traer aparejada una preparación técnica para lo cual, ambas partes deben aportar sus medios y sus habilidades para que, sumados se obtengan los correspondientes resultados idóneos y atrayentes para realizar una constante renovación que persevere y que preserve de caer nuevamente en la rutina de la fórmula fácil de “salario a cambio de la dirección y dependencia”.

En la ética de la relación laboral debemos tener presente un principio de antaño que traducido a nuestra idea de manejarla como: “Trata de conocer la razón de tu trabajo y trata de razonar el motivo de tu quehacer”. Es decir, que el obrero también debe intentar el aprendizaje

del trabajo mecánico que esté realizando para entender y practicar los fines de la empresa y la utilidad de los bienes que produce. La prestación del servicio debe transformarse para querer el progreso de la empresa y así exigir que la empresa produzca en el obrero el progreso respectivo. Debemos prepararnos para nuevos sistemas, ya vigentes de tecnología, adaptarnos al nuevo conocimiento y cultivarnos en los progresos de la ciencia, porque de no hacerlo nos convertiremos en extraños al sistema laboral que hoy se desarrolla; el obrero debe participar con la empresa, en la misma proporción creciente con que la técnica avanza, al empresario le toca ser maestro, y no simplemente patrón, dirigiendo los trabajos de los obreros y permitiéndoles descubrir las mejoras con que la empresa pretende renovar su producción. Hoy no es tiempo de esconder sistemas de producción, hoy es tiempo de aflorar en la nueva ética laboral a una nueva aventura con el que sucederán nuevas técnicas de ciencias, nuevas técnicas de administración y soterrando los formidables problemas políticos, sociales e internacionales que son consecuencia de la interacción individualista que tienen algunos patrones y algunos obreros para omitir la divulgación de la técnica y originando que el obrero sea un instrumento de trabajo más a cambio de disponer el engrandecimiento de los obreros que al final rematará en el crecimiento de la propia empresa.

Los derechos de los obreros solamente deben ser medios y no fines para que la responsabilidad de la formación técnica produzca en el nuevo Derecho Laboral un bien común que tutele y beneficie a la comunidad social en la que se encuentra inmersa la empresa y en la que

convive el trabajador. Una empresa que omita el progreso y sostenga en la pobreza a sus trabajadores, será a su vez una empresa que omita y se sustraiga del progreso de su propio sector.

A la relación laboral en la esfera sindical la hemos considerado como si concerniera exclusivamente a una sola condición colocada frente a la sociedad y al Estado. Lo que significa la libertad de los trabajadores y patrones respecto a las complejas relaciones en que se encuentra envuelta. Pero como es obvio, esta es una inadecuada ejemplificación del problema, en realidad el trabajador no labora en forma aislada sino que se asocia con otros que piensan como él, con el objeto de persuadir, y a veces obligar a los patrones para adoptar la opinión que aquellos comparten. No es necesario recalcar el papel vital que juegan los sindicatos dentro de la relación laboral. Aún cuando estos sindicatos presentan ciertos riesgos, en realidad no son más que una expresión tan vital de cada trabajador, pero una expresión natural como el ciudadano puede presentarse frente al Estado mismo. Considero que pertenece a la esencia de la libertad del trabajador y conforme a su ética que pueda asociarse con sus semejantes para una acción conjunta en algún dominio donde se tenga un interés común.

Hay un problema difícil en todo el campo de la ciencia política que es el de las relaciones intersindicales. Desde el punto de vista de la libertad individual, cuanto menor sea la intromisión que el sindicato intente, tantos mayores sean los beneficios para que todos los

interesados tengan derecho pleno a obtener la parte económicamente social igualitaria en la proporción directa de sus capacidades. Pero los verdaderos problemas que se presentan no son tan sencillos como este; porque ¿cuáles son los derechos de los empresarios cuando los sindicalistas declaran una huelga general? son distintos los derechos laborales del gremio obrero a los que le corresponden a las asociaciones patronales. Estas disyuntivas provocan el análisis de la naturaleza social de la huelga, que no es otro que el de procurar el equilibrio de los factores de la producción pero también el equilibrio de los factores de consumo esto es, que los beneficios de la huelga deben reflejar un beneficio directo a la comunidad ya que, los efectos económicos de una u otra parte han de llevar necesariamente un efecto social en el que el Estado adopte una resolución de carácter económico con objeto de no embarcarse en el enfrentamiento de una rebelión abierta de conflictos gremiales que necesariamente dan lugar a una rebelión política.

Debe quedar claro que las dos posiciones adoptadas, respecto de la ética laboral, la una, si se quiere, un poco idealista y la otra necesariamente economista, no son cuestiones puramente académicas, cada una de ellas ha estado al frente de las discusiones políticas de los últimos años, y todas, han constituido temas vitales de decisión tanto para el Estado como para los propios sindicatos. Tenemos que suponer que los miembros de un sindicato persiguen fines económicamente distintos al de los patrones o empresarios, sin embargo la forma peculiar de vida de cada uno de estos grupos provoca su propia libertad en su ámbito social donde se organiza.

Estos principios de igualdad entre los desiguales, permiten que el Estado intervenga con el objeto de impedir una tentativa por parte de los obreros para coaccionar al gobierno a fin de introducir una legislación que no hubieran dictado de otra manera, o bien, indirectamente imponiendo tantas penurias a la comunidad, que la opinión pública obligue al gobierno a actuar impidiendo el derecho de la huelga con la intención de limitar los fines de los sindicatos, a efecto de confinarlos dentro de una esfera gremial sometido.

En cualquier sociedad industrial, la libertad de contratar siempre empieza donde comienza la igualdad de discutir los derechos de las partes. Por consiguiente, presuponiendo estas condiciones normales de la empresa moderna, solo la existencia de sindicatos fuertes asegura al obrero la obtención de términos justos de su contrato de trabajo, si el obrero permanece aislado, no tendrá ni el conocimiento ni la fuerza para asegurarse una protección adecuada. Pero eso no es todo, un sindicalismo fuerte significa siempre que la opinión pública pueda hacerse oír con eficacia en una disputa industrial para comprender el significado de tal sindicalismo. Ante tal realidad, la condición para una ética industrial es la de no limitar la libertad de asociación de los trabajadores pero tampoco socavar la fuerza empresarial porque de hacerlo, los resultados nunca serían benéficos ni para los trabajadores ni para la comunidad, partiendo de esta base examinamos los principios asentados. Ninguna coacción sobre el gobierno, directa o indirecta, es legítima. Si los trabajadores o la opinión pública quieren obtener una solución conforme a sus peculiares intereses la manera de conseguirla no

es la de hacer uso de la fuerza gremial sino recurrir al sufragio directo de cada obrero.

Además, en lo que respecta a la coerción indirecta, el Estado debe tener como primer interés el bienestar general de la comunidad, en tanto que una huelga general puede amenazar directamente a ese bienestar. La huelga general, incluso aquellas que despierten simpatías, es en realidad un arma revolucionaria y como tal, en atención a la Nueva Cultura Laboral debe considerarse como una amenaza a la Constitución y tan ilegal como injustificable.

El problema no es tan simple como lo presento, pero debo señalar que nadie puede suponer que algún sindicato adoptara una actitud tal que llevara a sus propios agremiados a la ruina absoluta. Podemos estar de acuerdo en que una huelga sea o no justificada, si trata de obtener condiciones de trabajo necesarias para un tranquilo desarrollo laboral, que la huelga sea declarada para esos fines; pero no hay la disposición para aceptar que una huelga intransigente lleve a los gremios del sindicato a la indigencia y el desempleo motivado por el cierre de empresas.

No impresiona que una huelga implique coerción indirecta para el gobierno pero creo que si la Nueva Cultura Laboral es aplicada con el sentido ético que hemos expuesto, la huelga será solo un genuino anhelo de justicia social que no debe consentir derrotas y únicamente demostrar solidaridad más no intransigencia.

No pretendemos negar la licitud y justificación de una huelga con mas o menos amplitud, con más o menos infortunios y penurias para sus miembros, pero solo cuando un sindicato persiga fines justos será entonces en la propia relación laboral la más poderosa de las acciones ante una inerte idea de reivindicación.

Actualmente la huelga no es más que un incómodo Derecho Laboral que no consigue legítimas reivindicaciones y en cambio sí deficiencia en los Artículos de consumo y encarecimiento casi inmediato de los alimentos indispensables.

En la Nueva Cultura Laboral debe tenerse como acto prioritario el de la solidaridad social y no el de la reivindicación; reivindicar es recuperar un bien perdido y actualmente los obreros del país ven más en sus derechos perdidos cuando en razón de una huelga, provocan cierres de empresas, desempleos, e indigencia.

La Nueva Cultura Laboral, es un concepto que poco a poco está siendo admitido dentro del acervo social y ya se habla de la “Nueva Cultura” en las acciones del Estado, o en los conflictos fiscales e incluso en las relaciones internacionales, por eso estimo que desde el punto de vista ético, la Nueva Cultura Laboral, si bien debe pugnar por la justicia, debe más intentar la libertad.

Al avanzar a través de la Nueva Cultura Laboral, las esperanzas de renovación social y económica que han caracterizado al espíritu de la relación laboral, se encuentran los esfuerzos para construir una sociedad más satisfactoria en el marco de las nuevas instituciones políticas y democráticas del país.

Las esperanzas de cambio en las relaciones laborales que anteriormente se habían desvanecido al enfrentarse con la realidad, se plantea ahora en un nuevo periodo que implica nuevas instituciones laborales como son la coparticipación de la relación de trabajo y no precisamente una cogestión en la administración de la empresa; sino que la nueva relación laboral debe mejorar la posición de los factores de la producción y que las numerosas organizaciones sindicales o patronales, en verdad establezcan entidades sociales de beneficio general. El movimiento sindical había sido un campo de batalla fundamental para el combate entre las fuerzas patronales, se había perdido la unificación social hasta arribar a un colapso amparado en el neoliberalismo que tuvo su fuerza en otra época. Las organizaciones sindicales ya superaban la preferencia de los obreros y el movimiento sindical era manejado por las cúpulas más que por las bases sindicales quienes al fin eran los legítimos derecho habientes del movimiento social.

El preludio que se dio con la firma del pacto de la Nueva Cultura Laboral, se difundió entre los distintos sectores, aunque, debemos reconocer, que este movimiento fue interrumpido por los propios

dirigentes huelguistas quienes se han visto obligados a realizar concesiones económicas a las propias empresas con el objeto de aminorar un creciente descontento y evitar el cierre de más centros de trabajo, intentando reactivar el ritmo de empleo que ya se había vuelto débil y restringido.

El derecho de huelga que durante la vigente ley laboral ha sido un derecho inalienable, ha fortalecido a los líderes sindicales y han sido escalones de carácter político, sin que los trabajadores obtengan auténticamente nuevos beneficios de carácter salarial.

Los grandes líderes sindicales, de federaciones y confederaciones y aun la intromisión de algunas agrupaciones políticas han dado por resultado un desorden intrasindical cuyas pugnas son causa y los efectos han sido mayor desempleo.

La ética laboral debe pugnar por conquistar un sitio de privilegio en la relación laboral y apoyar la causa obrera, no como elemento de choque sino como una causa de justicia y libertad obtenida como fuerza democrata, sin tintes socialistas pero con fines industriales que atraigan a esta relación laboral a los patrones y a los trabajadores a una causa de liberación y de un prestigio superior para beneficio de toda la entidad social y la eventual reconstrucción del país.

No es la época de verter ideología político sindical como un ejercicio teórico de ideas reivindicadoras, se presenta ahora la

oportunidad de la cooperación, de la reorientación gremial y de la reorganización laboral que mediante legítimo principio de ética y de respeto mutuo provoque el acontecimiento del auténtico despegue económico de México para el nuevo siglo ya en nuestros linderos.

La alianza laboral no implica complicidad, ni sometimiento, ni esclavitud, sino que esa nueva cultura debe conducir a una estabilidad política y a una firme orientación democrática, aunque actualmente poco se haga en su sentido económico y organizativo.

Es definitivo que los conflictos de trabajo no hayan de concluir por el hecho de establecer la Nueva Cultura Laboral, pero si es factible que a través de estos principios, los conflictos de trabajo no sean necesariamente los que se refieran a las condiciones en el trabajo sino por el contrario a provocar un mejoramiento de carácter laboral e industrial y dar pábulo a una reforma o segunda revolución industrial; las técnicas manuales, los operarios de artesanías, y en general los oficios considerados menores en su mayoría han de desaparecer en razón de la evolución informática que, ya no es poco a poco, sino que se ha entronizado como un rector de las nuevas actividades humanas y por ello la mano de obra del operario habrá pronto de desaparecer.

A cambio de ello, los conflictos laborales que no obstante, conservaran su nombre, llevarán a cabo más una ordenación

industrial que una lucha entre los fuertes y poderosos industriales y los hasta ahora supuestamente débiles obreros.

Las técnicas de informática ya han arribado como infraestructura a los lares clínicos, arquitectónicos, industriales así como también en el ámbito jurídico; por ello las luchas sociales, o los encuentros clasistas deberán plantearse nuevas éticas tanto en el aspecto de la ordenación económica como en el ámbito social. El sometimiento antaño de la clase obrera deberá ser ahora tan fuerte y poderosa como la actual concentración industrial, y entre ambos habrá de modificar su estructura y sus objetivos con objeto de que, sin constituir ya verdaderos conflictos de trabajo se establezcan planteamientos de espontanea participación en aras de un sistema social jurídicamente admisible y socialmente justo.

“No cabe, por lo menos aquí catalogar como conflictos de trabajo, aquellos movimientos de tipo político y revolucionario que se han producido en diversas épocas de la humanidad, por el hecho de que sus protagonistas hayan sido los trabajadores”.³⁷

Esta idea del maestro citado apoya nuestro criterio respecto a que el Derecho Laboral ahora debe poseer una especial significación por razón de que su origen eminentemente socializante, ahora debe llegar a ser evidentemente también comunitario, esto es que los

³⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Primera Edición Jus, México, 1978, p. 31.

conflictos tanto individuales como colectivos ya no deben ser considerados con el interés propio de las cuatro paredes de la fábrica sino que, su interpretación y aplicación debe atender más al orden social de la región y al orden social del país en general.

La nueva ética laboral debe dejar a un lado el actual objetivo de la huelga como el equilibrio entre los factores de la producción y extenderlo más para efecto de considerar a la huelga como equilibrio entre los factores de la producción y el consumo, o mejor decir el poder adquisitivo; porque si bien es cierto que la huelga tiene un doble objeto esto es obtener el equilibrio de los factores de la producción; también hay un segundo objeto el que las autoridades consideren un menor daño posible entre dichos factores; pero conforme a la Nueva Cultura Laboral, debe también procurarse un equilibrio entre dichos factores y el factor de consumo de la entidad donde se ubique tal empresa, porque una empresa en huelga interesa, como hemos dicho no solamente a los trabajadores y patronos sino a la propia comunidad en su entorno, pues el desempleo aun sea momentáneo implica necesariamente gastos considerables tanto para la empresa como para los trabajadores, y la restitución en ambos casos trae consigo afectación económica para la sociedad en razón de que una vez cumplida la huelga, la empresa correspondiente necesariamente incrementa el costo de sus productos, “por mayor costo de sus insumos” y ello trae consigo que el consumidor pague más por el mismo producto y por otra parte el trabajador, durante el lapso de la huelga, se vio obligado a obtener créditos posiblemente de mutuo con interés o por lo menos de mutuo simple

que al pagarle obviamente que el mejoramiento de su salario lo haya de invertir en cubrir ese crédito en menoscabo de su poder adquisitivo y además en cubrir los incrementos que repercuten, por virtud de la cadena de consumo.

Estimamos que gran parte de la Nueva Cultura Laboral debe llevar adelante, si bien un mejoramiento económico de los factores de la producción, también debe atender a un criterio económico social que desarrolle verdaderamente el poder adquisitivo del grupo social y no solo el de los trabajadores de una empresa.

Esta exposición implica el aviso del nacimiento de una nueva revolución, ya no de orden industrial sino hasta ahora de un concepto de revolución tecnológica o de la informática. La capacitación necesaria para los nuevos operarios, la evolución de las técnicas de trabajo, a partir de la informática dará paso necesariamente a la modificación en el concepto de la clase obrera, pues a salvo de los muy indigentes laborales, la mano de obra como actualmente se conoce, será suplida en muchos aspectos por los nuevos sistemas de computación.

Como apoyo a esta teoría (que inicialmente la vertimos como exposición originaria), debemos señalar, que a poco después de esta exposición me enteré de la doctrina del inglés Jeremy Rifkin quien ha evolucionado los conceptos de trabajo con su libro "El fin del Trabajo", dice que el sistema de trabajo tradicional, necesariamente ha de modificarse en

concepto de la clase obrera, pues a salvo de los muy indigentes laborales, la mano de obra como actualmente se conoce, será suplida en muchos aspectos por los nuevos sistemas de computación.

Como apoyo a esta teoría (que inicialmente la vertimos como exposición originaria), debemos señalar, que a poco después de esta exposición me enteré de la doctrina del inglés Jeremy Rifkin quien ha evolucionado los conceptos de trabajo con su libro “El fin del Trabajo”, dice que el sistema de trabajo tradicional, necesariamente ha de modificarse en base al desarrollo de la computación y establece en su libro que las transformaciones de la industria de cara a la informática, traerán consigo la recalificación de la mano de obra, para convertir a los operarios y en general a los manufactureros en programadores de la computadora y a partir de ello la industria necesariamente habrá de obtener a través de los nuevos medios de fabricación, la necesidad de que sus trabajadores tengan para sí un nuevo catálogo de empleo por virtud del desarrollo de la informática.

En el libro antes citado, “El Fin del Trabajo” también se menciona, según dice el autor, que las clases obreras necesariamente deberán participar en los fines sociales y económicos del patrón dado que, los intereses de ambos deberán de ser comunes y acordes con la necesidad del habitat social de la empresa.³⁸

³⁸ RIFKIN, Jeremy. El Fin del Trabajo. Primera Edición, Paidós, México, 1996. p. 145.

La ética laboral entonces ahora debe transformarse en una ética de convicción, dadas las elevadas exigencias de la mano de obra, en mejoramiento o en el nivel económico y social de los trabajadores toda vez que por la forma más sistemática del trabajo la jornada laboral necesariamente ha de reducirse, los salarios han de incrementarse y la exigencia hasta ahora conocida del equilibrio en los factores de la producción han de reconsiderar su manifiesto para derivarlo metódicamente a otros aspectos de carácter social e incluso político esto es así por ejemplo en la contemporánea Corea del Sur, cuyos trabajadores que se han beneficiado de jornadas reducidas de trabajo, de incrementos de salario, del incremento de su status de vida, ciertamente si se manifiestan públicamente pero no en aras de reformas laborales sino como pedimento de sistemas democráticos más perfectos dentro del régimen en que viven.

Es decir, que la Nueva Cultura Laboral, y dentro de ella la nueva ética laboral deberá ser una cualidad social de la acción industrial para obtener nuevas formas sistematizadas de altos grados económicos buscando un renacimiento laboral e industrial con un sentido de mayor intensidad de vida y una protección calificada con agudos métodos de reforma, que harán en poco tiempo de nuestro sistema jurídico laboral un sistema de profundo respeto histórico.

CAPITULO TERCERO. "FOMENTO DEL EMPLEO".

3.1. OCUPACION Y EMPLEO.

3.2. EVALUACION DEL EMPLEO.

3.3. REMUNERACION Y PRODUCCION.

3.4. PROCESOS ECONOMICOS.

3.1. OCUPACION Y EMPLEO

Tenemos que atender a los efectos económicos de la creación del empleo, aparte tenemos la implicación de menos empleos para trabajadores no capitalizados, sin embargo, la enseñanza de la informática traerá para sí una nueva polis, la polis de la supercarretera desde el punto de vista de la computación, obligará a los actuales obreros a que su sobrevivencia tenga como infraestructura una selección de nuevos objetos en la industrialización para que el trabajo sistematizador de la clase obrera surja como un nuevo apoyo de intereses sociales y no necesariamente de carácter sindical.

El destino del obrero está ligado a la naturaleza de la informática, desde ahora en una forma tan fuerte que los conceptos por los que actualmente luchan los sindicatos o los “grandes señoríos” de la diligencia sindical ya no sean más que elementos de intermediación laboral y no de lucha social.

En algún momento el insigne maestro Don Alberto Trueba Urbina, al hablar de la evolución de la sociedad económica, nos convencía de que al igual que la vida humana, los sistemas sociales tienen su nacimiento, crecimiento, decrecimiento y muerte, y nos exponía el esplendor y caída de la esclavitud en el sistema romano, del mismo fenómeno en el sistema feudalista y al hablar de los sistemas sociales nos mencionaba como el origen de las economías, al comunismo primitivo, al capitalismo,

imperialismo, socialismo y a un nuevo comunismo o una sociedad sin clases; y ahora encontramos que ese neocomunismo ahora también ya superado, pero siempre se detenía en la proyección futura posterior al nuevo comunismo ya fue superado por la informática y será esta la influencia y el poder del carisma profético para la continuación en la evolución de las sociedades.³⁹

El empleo entonces también sufrirá modismos como en la antigua revolución industrial hoy una empresa puede suprimir en un ochenta por ciento del trabajo operario en razón de la computación; ejemplo de ello son las nuevas técnicas bancarias en donde encontramos que una o dos personas desarrollan la labor que en otra época desempeñaban hasta ocho personas; lo que significa que el empleo si bien puede ser suprimido por cuanto a la mano de obra directa será readquirido en la mano de obra diestra en la computación; por ello el Derecho del Trabajo debe pasar por un nuevo racionalismo.

Actualmente, la clase obrera ya se ha enseñoreado frente a la clase industrial pero esta última nuevamente toma sus bártulos a través o gracias a la informática para cautivar al nuevo obrero y hacer de este un operario sin más obstáculo de progreso que su propia capacitación.

Sólo permanecerá como reminiscencia de la era que acaba, a quienes llamó indigentes de la industria, es decir, aquellos

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México. 1978. p. 72.

personajes ultra conservadores, que por ignorancia desairan y agravian los nuevos sistemas de producción.

Los campesinos, los obreros y aún los intelectuales deberán ya “navegar” por el mundo de la informática y de esa manera lograr que los nuevos empleos, las nuevas normas jurídicas, las técnicas de los insumos sean los rectores de la relación laboral para ingresar a la glorificación del empleo mediante el desarrollo específico y moderno de las nacientes grandes comunidades de la informática.

Las teorías hasta ahora vigentes, las tradicionales y conservadoras doctrinas de la evolución del Derecho del Trabajo, han dejado de ser tales para enfrentarse a una exaltación y a una reacción de un nuevo modelo de desarrollo racionalista que abarque en una nueva centuria el significado auténtico del ser, dentro del mundo viviente.

Estas apreciaciones provienen de una concepción de la revolución tecnológica o de informática que han dado paso a los avances en el mundo de la automatización, que como hemos señalado han afectado a todos los sectores industriales y de servicios, incluso al de los propios agricultores.

Se ha dicho que la miseria es la peor de las tiranías; su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo ya que implica una disminución de ingresos para la subsistencia del trabajador y de su

familia. Este concepto que fue expuesto por Heriberto Jara en la asamblea del Constituyente de Querétaro en su famoso discurso del 26 de Diciembre de 1916, extrañamente hoy se actualiza por la crisis económica que se padece a nivel mundial, ante crisis crecientes de desempleo por lo que este tema cobra gran importancia y es necesario analizarlo para determinar su permanencia en el empleo de los obreros.

Prácticamente la mitad de los seres humanos siguen trabajando en el campo y estos, sin soslayar sus problemas característicos, son quienes están más alejados a la amenazadora situación del desempleo sin embargo, a ellos también les ha llegado la hora de la modernización tecnológica toda vez que la mecanización de los medios de producción agrícola ha invadido esta área y dichos cambios tecnológicos hacen crear una estabilidad económica en el campo, no por virtud de la escasez de cosechas sino en razón de una excesiva sobreproducción y de que, por efecto de la propia informática, el desempleo aumenta aún en el propio campo.

Los cambios de la agricultura transforman entonces al país y por efecto de la actual crisis económica, será más difícil restituir los otros tiempos de bonanza por virtud de que los granjeros habrán cubierto la necesidad de la mano de obra con la nueva computación y esto implicará que ocupen menos trabajadores, o bien, que se actualicen, o bien, incurrir en la indigencia a que nos hemos referido.

La mecanización del campo es ahora elevada a la categoría de triunfo, para una sociedad civil, sin embargo, para la sociedad industrial va a implicar un fracaso porque el desempleo irá en aumento y a pesar de que exista mayor cantidad de producción agrícola habrá menos consumidores en razón del creciente desempleo que esta nueva revolución tecnológica trae consigo.

Esto es que el evento de la informática deberá en su caso superar el creciente desempleo que su existencia traerá consigo. La mecanización de la industria, se realiza también de forma simultánea al desarrollo de nuevas técnicas de educación especialmente diseñadas para introducir a la industria un mayor número de obreros calificados que aporten mayor producción y que sean capaces de desarrollar con el menor esfuerzo posible nuevos sistemas de producción que antes se consideraban insuperables y que sin embargo la máquina los hace fáciles.

Por lo tanto desde el inicio de la revolución tecnológica, las máquinas y las formas inanimadas de energía han sido empleadas para aumentar la producción y reducir, a la vez, la cantidad de mano de obra necesaria para fabricar un producto. Con los sistemas de computación, se necesita poca mano de obra y además son capaces de producir volúmenes masivos de bienes en forma más perfecta que la producida por los trabajadores; ahora estos se limitan a programar e introducir sistemas de proceso a una máquina, para que estas conformen el producto, lo moldeen, y lo empaqueten como producto terminado. La

mayoría de los trabajadores requieren, entonces, de capacitación ineludible para competir con la maquinaria contemporánea dado que esta nueva forma de producción da por necesaria consecuencia una tecnología de poca aportación de mano de obra. La idea de la producción de bienes de forma automática, empleando mano de obra casi inexistente, ya no es algo utópico y en la actualidad la informática ha hecho posible la aparición de sistemas para la fabricación de un proceso continuo mucho más sofisticados.

Las vicisitudes de la industria están íntimamente ligadas al desempleo existente, pero esta situación no tiene reversión dado que los productores aplicarán su inversión en nuevas formas de la informática y se darán cuenta de que este tipo de instalaciones pese a su enorme inversión, les traerá a la larga mayores beneficios y se sentirán liberados de él lastre que implica las obligaciones de una relación obrero patronal.

Por ello es preciso que la Nueva Cultura Laboral atienda los conflictos de ocupación y empleo para evitar la desestabilización social por virtud de la carencia de una ocupación digna o un empleo adecuado.

“La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras naciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, como la idea fuera destinada a dar seguridad a la vida obrera, “la

estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y en circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.⁴⁰

Pero esta estabilidad ha entrado en una etapa crítica, pues como dice el maestro José Dávalos Morales “El problema de la estabilidad de las relaciones de trabajo, se convierte en una distinción de entre estabilidad absoluta y relativa, y se determina observado el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación”.⁴¹

Sin embargo, los elementos sofisticados de los sistemas de producción han hecho aparecer que esa estabilidad se vea cada vez más utópica en consideración a los nuevos métodos de producción en donde se omiten en definitiva los grandes problemas de los sistemas surgidos por virtud del contrato de trabajo.

La ocupación y el empleo debe ser reconsiderado ya no en relación a la fuente de ingreso, sino en consideración a la calidad de trabajo que pueda acreditar un operario.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Porrúa, México, 1993, p. 89.

⁴¹ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1992, p. 139.

Entendemos por ocupación cualquier actividad, que sin vínculo con un patrón, le permita a una persona obtener un ingreso indeterminado en tanto que al empleo lo consideramos la actividad que desempeña una persona, bajo dirección y dependencia y que le garantice un ingreso predeterminado.

En el primer caso, variamos nuestro rango de ejemplo de un limpiabotas y un profesionalista en ejercicio libre de su profesión, en tanto que empleo sería cualquier empleado, valga la redundancia que sometido a una dirección y dependencia que, le permita obtener un ingreso fijo y permanente.

En ambos casos se nota la situación precaria en que actualmente se encuentran dado que los sistemas de automatización van eliminando la necesidad de la mano de obra, aun también la de los intelectuales o profesionistas; los primeros por cuanto a que una computadora puede suplir a unas tres personas en su puesto de trabajo en la economía y en cuanto a las actividades libres, las formas institucionalizadas de los servicios van dando poca credibilidad a la profesión como elemento básico para obtener una vida decorosa.

Estimamos, como se señala, que si cada computadora sustituye a tres puestos de trabajo en la economía, y si estas se emplean durante las veinticuatro horas del día, el costo queda amortizado en un plazo perentorio y así obtenemos que una empresa podrá prescindir de

hasta cincuenta por ciento de sus empleados no solamente sin disminuir su producción sino incrementándola en “N veces”.

De lo anterior resulta que la ocupación y el empleo han traspuesto las áreas del derecho social en si, también el de la economía para convertirse en un problema de la informática que la Nueva Cultura Laboral deberá considerar en forma inmediata por cuanto que cinco obreros pueden ser hoy fácilmente sustituidos, sin menoscabo económico de un patrón.

El mito de que la sociedad industrial moderna trae aparejado la idea de un pleno empleo, es relato ilusorio principalmente por cuanto se refiere al aspecto social y político. El cortejo y arribo de la cibernética trae necesariamente modificaciones y proyectos que quebrantarán el sistema actual de la relación de trabajo creando una sociedad dinámica sin limitaciones y dependiente teóricamente, de un complejo mundo de factores sociales y laborales que, llegando el momento del clímax traerá consigo sistemas nuevos, cualesquiera que estos sean, que originaran necesariamente en la reforma de personalidad de la relación laboral con otros fines de innovación y de desarrollo laboral.

De esta manera podemos hablar de que el empleo necesariamente será transformado y la ocupación será considerada como la actividad secundaria de los descalificados, incluyendo en ellos a los profesionistas que no aguarden su turno en el rol de la capacitación.

Conforme al criterio de la organización internacional del trabajo, se le llama empleo a quien tiene una actividad cotidiana mediante la obtención de un ingreso periódico y regular, en tanto subempleo es la actividad en donde no existe patrón y la percepción es aleatoria, pero este concepto puede ser válido antes de la inducción de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, porque la concepción de empleo se regía aun con las ideas del trabajo manual y artesano.

En cambio con la llegada de las máquinas de computación el empleo tiene que cambiar en su concepción práctica y definirlo como el trabajo socialmente útil adiestrado a la percepción de las actividades virtuales que representan la informática y la computación.

La Cultura Laboral, sus sistemas, sus principios, sus métodos, sus afirmaciones e incluso sus teorías, que hizo durante largos siglos los supuestos en las luchas sociales ahora no tendrán ya ningún valor constructivo en tanto que, inevitablemente el poder de la maquinaria será un factor ineludible en la vida social, derivado de la misma naturaleza del hombre apoyando las fuerzas indiscutibles de esta vida social en un concepto de lucha, ya no por la reivindicación, ya no por la mejoría de salario, sino será por la conquista del poder, como lucha social permanente, aunque se le denomine de distintas maneras.

La ocupación y el empleo serán conceptos, que se utilicen como instrumentos políticos pero no sociales en el sentido estricto,

porque desde ahí ya se está creando un nuevo mundo, una mutación esencial, una nueva ideología de lucha de clases, y comienza a ser ahora también en un nuevo sistema de liberación de la clase obrera, explotada y ahora manipulada por las máquinas.

Probablemente el lector contemporáneo viva aun anquilosado en los principios políticos y sociales de la primera mitad del siglo XX pero vivimos en una sociedad tan compleja que nos están turnando cambios repentinos aun sin que nuestra mente asimile el cambio inmediato anterior. Las ideas sociales de la relación laboral deben ser reexaminadas, los conceptos de empleo han de ser remodelados y nuevamente estudiados ya no en razón del vínculo obrero patronal, sino en consideración del nexo que se establezca entre el hombre y la máquina.

Los sistemas de producción necesariamente son modificados, necesariamente entonces los sistemas de la relación laboral deben ser revalorados para que el antiguo concepto de salario no esté en relación directa al equilibrio de los factores de la producción sino en el rango de la asimilación y organización de producción moderna y los factores sociales.

El lenguaje de la Nueva Cultura Laboral podríamos traducirlo como el proceso, el orden, el análisis y el raciocinio para conducir, ordenar las formas mentales para el descubrimiento de la verdad, a través de la enseñanza y la voluntad del aprendizaje. La Nueva Cultura Laboral

requiere de nuevos y más poderosos instrumentos de investigación, y únicamente nos quedan por proponer una formulación racional para el estudio de la Nueva Cultura Laboral; procesos de aprendizaje, procesos institucionales y sistemas críticos que lleven consigo a todos los ciudadanos al auditorio de la informática y al estadio de nuevas instituciones, de un nuevo renacimiento, considerando al capital como el medio para procurar una relación social científica cuyo resultado sea una superación racional del nuevo hombre en sociedad o del hombre en la sociedad como quiera que se le analice. No pretendemos crear seres ideales o de pura razón, sino crear un sistema cultural, un ente social que cristalice en la obtención de valores propios, agregando que el ser social, como dice el maestro Andrés Serra Rojas “No es una ficción, ni una creación arbitraria de la mente, sino un ser real, que se constituye sobre la base de tres elementos: una pluralidad de individuos humanos; un fin único y objetivo buscado por esos individuos; un conjunto de relaciones organizadas en vista de ese fin.”⁴²

Por otra parte tendremos que abordar la necesidad de la protección social a la estabilidad del trabajador en su empleo en beneficio de un bienestar colectivo pues en tanto exista un liberalismo clásico aplicado a este respecto, pone en entredicho la necesidad de protección que pregonan cada uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y que son: Derecho al trabajo (Artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), Derecho de la percepción de salario igual a trabajo igual (Artículo 86 de la Ley Federal del

⁴² SERRA ROJAS, Andrés. Teoría del Estado. Porrúa. México. 1996. p. 214.

Trabajo) con las excepciones que la propia ley determina, respecto a la dignidad humana sin distingos de raza, sexo, religión (Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo) con las propias excepciones que establece la ley, Derecho a la estabilidad en el trabajo (Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo); estos principios no corresponden a los consignados en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, porque estos últimos se refieren a los principios del derecho procesal del trabajo, es decir, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, a instancia de parte y la muy discutida suplencia de la defensa deficiente a que se refiere el Artículo 686 de nuestra Ley.

Sin embargo, el aspecto que ahora nos interesa de manera más trascendente es el de la estabilidad del trabajador en su empleo, y efectivamente los trabajadores tienen diversos elementos de presión para obtener esta permanencia en el trabajo. Es indispensable señalar, no obstante que en la práctica el trabajador que no tiene antigüedad no tiene opción de reclamar la reinstalación a que se refiere el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo porque en este supuesto solo incluye a los mencionados con el Artículo 49 y 50 de la propia ley.

Como lo asienta el maestro Baltasar Cavazos Flores: “Un trabajador que tenga antigüedad no puede optar por la indemnización, ya que si lo hace perdería el derecho a los veinte días por año de servicio, pero si opta por la reinstalación el trabajador se encuentra con que en la práctica esta no puede ser de ejecución forzada, ya que sería

ingenuo pensar que una persona puede verse obligada a dar trabajo a otra sin su consentimiento y, para evitarse esta clase de problemas, los demandados acceden a la reinstalación para terminar con el juicio. Posteriormente cuando el trabajador se presenta para que lo reinstalen, lo vuelven a despedir y así sucesivamente hasta obligarlo a llegar a un acuerdo económico”.⁴³

Por lo anterior, sostenemos que hablar de una reinstalación obligatoria resulta utópico y hace creer a los trabajadores que tienen derecho a que se les reinstale obligatoriamente es engañarlos y desilucionarlos, fomentando en ellos un indeseable rencor contra el sector empresarial.

Por ello resulta que la libertad en la estabilidad del trabajo no juega con ambas partes un nivel de igualdad, ya que la perspectiva de cada uno de ellos no es de equilibrio. No es lo mismo para el patrón prescindir de un trabajador que para un obrero prescindir de un patrón, pues en el primer caso la mano de obra es de fácil búsqueda en tanto que el trabajo asalariado no tiene la misma suerte.

Al amparo de las doctrinas sociales y jurídicas progresistas como las que están insertas en la Nueva Cultura Laboral, se superan los enconos de las partes y se fomenta la teoría de la colaboración más útil y productiva. Se avanza en la extensión del concepto de la Nueva

⁴³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal. Trillas. México, 1996, p. 138.

Cultura Laboral, pero no se profundiza en la legislación que proteja realmente la estabilidad del trabajador en su empleo.

Por ello es que el Lic. Luis Muñoz dice que:
“Cuando un trabajador es despedido sin causa justificada tiene dos acciones a ejercer: PRIMERA.- La reinstalación, tendiente a que el patrón cumpla en contrato, o la SEGUNDA.- Indemnización de tres meses de salario. Sin embargo, cuando el trabajador no logra comprobar la causa del despido tiene derecho a que se le pague las prestaciones devengadas y la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año laborado.”⁴⁴

Con esta anotación podemos determinar que el plazo de quince años de antigüedad de que habla el Artículo 162 de la Ley Laboral para que el trabajador adquiera el derecho al pago de la prima de antigüedad, está definitivamente derogado en la práctica ya que un trabajador con menos antigüedad, le bastará con demandar al patrón la rescisión o el despido que aunque esto no ocurra, como resultado final el trabajador siempre tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior resulta que el derecho de la reinstalación ha dejado de ser un derecho del trabajador, para convertirse en una simple facultad del patrón y la institución de la estabilidad crece de toda significación jurídica.

⁴⁴ MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, México, 1974, p.p. 31 - 32.

3.2. EVALUACION DEL EMPLEO

En el Derecho del Trabajo, teniendo como un derecho de libertad para desempeñar una actividad remunerada es indicar que la libertad por sí misma no implica la posesión de una cualidad o de un mérito, sino que requiere de ciertas normas de comportamiento ético. No basta querer ser un buen vendedor, sino que habrá de conocer la pericia y la capacidad para realizar este trabajo. A veces, las normas requeridas para la calificación de un empleo pueden ser o mínimas que den lugar a deficiencias en la calidad de producción o excesivamente elevadas que den lugar a dificultad en el logro del perfil de los candidatos; cuando un aspirante, reúne las características técnicas y morales para un empleo, ¿Esto le da derecho a ocupar el empleo de que se trata? evidentemente que no, por ello es que el “DERECHO AL TRABAJO” que establece la Constitución es generalmente una norma perdida dado que cuando hablamos del derecho al empleo, no tiene el mismo significado que cuando hablamos del derecho de reunión o de publicación.

No obstante, cuando un aspirante reúne las calificaciones o perfil necesario para desempeñar un empleo, su rechazo debe ser considerado universalmente como un acto de injusticia y en todo caso el único punto de excepción sería aquel tipo de servicios personales en donde resulta un privilegio del patrón el modificar sus criterios subjetivos de selección. Porque de otra manera la denegación al acceso de un empleo vacante se considera injusta e incluso discriminatoria y es por esta razón que

estimamos que el derecho al trabajo del que hemos hablado, en tanto no se determine su alcance debe ser estimado como un ordenamiento sinalagmático imperfecto. En tanto que, si un trabajador es despedido injustificadamente, la acción del patrón sería injusta y el trabajador tiene el derecho de demandar el cumplimiento a su contrato; pero no podríamos hablar lo mismo cuando la ley reconoce el derecho al trabajo y no existe la vacante necesaria para satisfacer este derecho; por tal motivo reiteramos, el derecho al trabajo debe ser contemplado más en el campo laboral, en la ciencia de la sociología o quizá en la filosofía jurídica.

Consideramos que la ética o evaluación del empleo corresponde más a una rama de la filosofía del derecho laboral que a un aspecto técnico del Derecho del Trabajo; el único mérito indiscutible del Derecho del Trabajo es el que sirve para concentrar la atención sobre la serie de problemas que versan respecto de la correcta calificación consignados en los manuales o instructivos para la contratación del personal que emiten las empresas como disposiciones internas de las mismas.

La libertad al trabajo, es una palabra esencialmente de carácter político pero no laboralmente aceptable, pues en todos sus términos resulta ambigua en su uso y en su aplicación. Cuando los seres humanos exponen sus vidas en defensa de la "libertad" pocos de ellos pueden expresar lo que verdaderamente significa y a este respecto "libertad" no es tan diferente como el uso de las palabras "justicia", "seguridad". De esto, se indica que los grupos sociales siempre se mantienen en pugna aun

bajo el supuesto de que luchan con los mismos lemas y de esto resulta que siempre habrá intereses encontrados entre el interés y la libertad y aun el derecho para obtener un trabajo, frente al interés y la libertad de un patrón para contratar o no a un candidato.

Como regla general, los seres humanos no luchan a favor de la libertad sino que adquieren conciencia de alguna necesidad, de algún impedimento, o de algún obstáculo que se oponga a la realización deseada y entonces descubre un sistema afín para quien en pos de la "libertad" se reúnan ciertos grupos a efecto de exigir la solución de sus conflictos; lo que unifica a los trabajadores no es la libertad en los términos de "EL DERECHO DE REUNION" (Artículo 9 Constitucional) ni tampoco es el "DERECHO SOCIAL O DERECHO A LA SINDICACION" (Artículo 123 Constitucional, fracción XV) sino es el interés que se conjuga, como un método para resolver pugna de intereses, mas no la búsqueda de la libertad por si misma.

Cuando hablo de la libertad, no me refiero a sociedad libre ni tampoco al concepto de libertad, porque tales sociedades fundan su libertad en el interés conjunto en que descansa directa o indirectamente el consentimiento otorgado por la mayoría de los miembros de una sociedad determinada para conformar sus deseos mediante el intercambio de opiniones en este sentido una sociedad libre, un sindicato autónomo no es necesariamente libre por cuanto que de manera autónoma configura una decisión sino que es precisamente por virtud de su autonomía

que sojuzga la libertad del obrero obligándolo a someterse a las decisiones del propio sindicato (Cláusula de Exclusión).

El desarrollo histórico de los sindicatos libres han demostrado que son causa en gran parte de los problemas económicos o del modo económico de producción porque es resultante del modo político de decisión que es el primordial aspecto y el trascendente elemento para reprimir la producción de una empresa e incluso de una industria.

La Nueva Cultura Laboral debe atender a la valoración del trabajo no exclusivamente en función del desarrollo de las fuerzas productivas o del modo de producción, sino que deben adoptar un sistema en donde el poder político de los trabajadores y no el de sus dirigentes, sean los que verdaderamente contribuyan a la construcción de la Nueva Cultura Laboral mediante la construcción de auténticos sistemas sociales en donde no se acorte la libertad de decisión de los propios trabajadores.

En el futuro del Derecho del Trabajo, el de la valoración adecuada del empleo en el campo de la Nueva Cultura Laboral, dependen en todas sus partes de la extensión del proceso democrático en que el capital y el trabajo convivan para sostener la participación de ambos intereses en el mejoramiento de los niveles sociales y económicos de la región de influencia y no necesariamente en la mejoría aislada de salarios o en la plusvalía.

No deja de ser razonable el creer que la participación común de trabajadores y patrones, traiga consigo el genuino poder, pero no en el concepto de jerarquía individual sino en el concepto económico del país para transmitirle a este las eficientes bases sociales y económicas en el conflicto universal de naciones.

Esta posición crítica que adoptemos para correcta evaluación del trabajo y el supuesto derecho para obtener un empleo, no está suficientemente anotado, porque, en nuestra opinión a partir del cese de las doctrinas socialistas, el capitalismo sin enemigo al frente está realmente mal preparado para aceptar y justificar que su destino esta necesariamente vinculado al destino económico de sus trabajadores y aunque la independencia y libertad de contratación significa, en teoría una liberación de trabas sociales, en realidad se ha convertido en una lucha de explotación mutua entre patrones y trabajadores que no traerá consigo más que la debilidad económica, tal vez que ni el trabajador posee el suficientemente capital de inversión ni el patrón aun alcanza la suficiente capacidad para prescindir de la mano de obra, pese al desarrollo de la informática como lo hemos expuesto.

Es necesario entonces inducir como un denominador común a la Nueva Cultura Laboral el sentido de la auténtica democracia laboral en la que participen del mismo modo capital y trabajo y ambos aspiren en forma común a una realidad que encarne a la sociedad

libre, en su sentido de libertad de necesidades, en su sentido de libertad para el trabajo fundados ambos en la libertad por el trabajo.

Estos conceptos de libertad e igualdad no deben ser contrapuestos entre el capital y el trabajo, porque ambos procuran una institución social libre que implique igualdad económica, guardando las proporciones debidas, pero que en ambos casos esa libertad e igualdad sean estrategia no solo por su valor intrínseco, sino también por un proceso mediante el cual pueda descubrirse los límites definitivos de la transacción y de la conciliación.

Por otra parte, la Nueva Cultura Laboral y como elementos de valoración ética del trabajo, debemos atender al salario que es el único medio de subsistencia para los trabajadores; por lo tanto, el legislador contemporáneo debe cuidar con mayor esmero que, el salario ni se reduzca más allá de los límites actuales que permite la ley (Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo), y obviamente que no se suprima en razón de modificación a los sistemas de las jornadas de trabajo que paulatinamente se han establecido en territorio mexicano, ya que de lo contrario el trabajador y su familia estarían expuestos a la necesidad o serían una carga más para la beneficencia pública.

De hecho, la modificación al salario por jornada de trabajo ya un orto social, es decir, a través de los ahora llamados incentivos por productividad estos paulatinamente irán creciendo hasta provocar que se

enseñoree la percepción del salario mediante el sistema o aplicación de la productividad reduciéndose la percepción por la jornada de trabajo. Pese a que existe en la ley una serie de consideraciones para proteger el derecho al salario, en una amplia medida esta protección al salario cada vez se debilita en razón de su poder adquisitivo, en razón de los créditos que el propio trabajador conviene, las deducciones autorizadas por el poder judicial, la sobrecarga a los impuestos, y a los demás gravámenes de carácter social que se imponen al trabajador, además de las deducciones derivadas de la membresía sindical. Por ello contra los propios actos poco meditados por el trabajador, es deseable una nueva regulación unitaria de naturaleza jurídica que prevengan y defiendan al propio trabajador de su derecho de protección al salario.

Según se sabe, bajo el sistema conocido como trucksystem se entiende que el pago del salario adquirió carta de naturaleza en Inglaterra en los comienzos de la Revolución Industrial, que si bien no fue desconocida por otros países tal forma condujo a un perjuicio especial para el trabajador; el patrón obligaba a los trabajadores a comprar determinadas mercancías de uso diario (antecedente de las tiendas de raya), con lo que aquel, fijando precios muy altos obtenía una ganancia considerable. El procedimiento era simple, ya que a través de la entrega que hacía el patrón de mercancías al trabajador para descontar de su salario, el trabajador recibía mercancía en lugar de dinero, y de este modo se le deducía, sin que el trabajador pudiera evitarlo, partes proporcionales muy considerables de su salario y se les sustraía de la facultad de disponer libremente de él. Este

hecho actualmente se encuentra superado, (Artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo). Particularmente peligroso era ese sistema cuanto que además de que las mercancías les eran vendidas previamente a crédito, la entrega de la mercancía de cualquier clase en vez de pago en efectivo impedía a los trabajadores la libre disposición de su salario y fracturaba su presupuesto en cuanto al pago de insumos domésticos que no podía cubrir por la falta de numerario.

Por ello la Ley Federal del Trabajo vigente establece en su Artículo 110 lo siguiente: Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores

destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos a cubrir créditos garantizados para el Fondo a que se refiere el Artículo 103-Bis de esta Ley, destinadas a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios, Estos

descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

De ahí resulta que los preceptos de la Ley Laboral, si bien proporcionan prestaciones mínimas, en materia de salario son de carácter imperativo y bajo ningún concepto puede el patrón excederse a los lineamientos que define la Ley Federal del Trabajo. En la medida en que el derecho al salario no es susceptible de embargo, tampoco puede ser cedido por el trabajador, excepto por resolución judicial, y tampoco darlo en garantía y no existe en la ley laboral ninguna excepción salvo la transcrita, y si bien el Artículo 103 de la propia ley permite la creación de tiendas de consumo para los trabajadores, estos pueden asistir a ellos libremente sin que impliquen un gravamen que le impida al trabajador la disposición libre de su salario; otro caso de excepción es el descuento al salario por errores contables imputables al patrón pero que en tal caso tampoco puede exceder de los montos que la propia ley señala por lo que el trabajador tiene derecho inalienable a la disposición de su salario.

En este orden de ideas debemos hablar de la evaluación del empleo como un concepto socialmente justificado que no puede ser abandonado por la Nueva Cultura Laboral. Ciertamente es que la ley prevé casos de ruptura de la relación laboral, pero esta solo puede darse por causas estrictamente justificadas y nunca al arbitrio de los patrones.

La evaluación del empleo por otra parte está prevista mediante la obligación de los patrones de emitir certificados de aptitud a los trabajadores de manera periódica a efecto de que estos puedan documentar sus habilidades en los casos en que no le fue posible hacerlo a través de los tradicionales sistemas escolares. De ahí que el decreto que determina la obligación del patrón de emitir estos certificados tenga como finalidad la evaluación adecuada y propia del empleo en beneficio de los propios trabajadores; pues en tanto acumulen mayor experiencia y conocimientos en las áreas específicas de sus trabajos tendrán mayor facilidad de obtener una remuneración propicia en su empleo en la medida en que la antigüedad del trabajador sea debidamente reconocida por los patrones, quienes a su vez tendrán mejores elementos para considerar los ascensos o mejoras salariales una vez hecho una evaluación adecuada a las labores de los trabajadores.

La evaluación del empleo crea libertad en el trabajador, porque de esa manera se sentirá con aptitud documentada suficiente en caso no deseable de los despidos o de los ajustes de personal. Esta correcta evaluación del empleo permite que el derecho al trabajo sea un elemento del derecho a la libertad, libertad que no depende de la posición de un trabajo, sino de la posesión de méritos y calificaciones o habilidades del interesado.

No basta, ser un trabajador experto, hay que ser también un trabajador reconocido. La pericia es un elemento invariable de la

independencia y libertad del trabajador puesto que al sentirse poseedor de las calificaciones necesarias para un puesto particular, han de servir a los propios trabajadores para que desempeñen con mayor confianza los empleos asignados.

Es verdad que la calificación en si mismo implica la posesión y habilidad para un trabajo, pero si es un símbolo de reconocimiento al que en su caso podrá estar sujeto a la observación y este derecho del trabajador será un elemento que actualice el derecho al trabajo al que ya nos hemos referido.

También es importante determinar como factor de la evaluación de empleo la eliminación absoluta de las llamadas "listas negras", porque ello implica una injusticia bajo cualquier nombre. La posición de empleabilidad de un trabajador que ha obtenido certificación de aptitudes debe estar directamente vinculado a su respeto de dignidad humana a que también nos hemos referido al citar este tema de la Ley Federal del Trabajo. La evaluación del empleo por otra parte también es un síntoma de democracia social entendiendo esta como el reconocimiento de la libertad de las personas profesionalmente calificadas, para investigar, descubrir, publicar y enseñar su verdad en el campo de la competencia, sin ninguna apreciación de carácter subjetivo que rige en algunos gremios para aceptar el ascenso de los trabajadores calificados.

Ciertamente que hay razones críticas para señalar que la evaluación del empleo no son más importantes que la habilidad misma que demuestra el trabajador; sin embargo, en la Nueva Cultura Laboral, el renglón de la evaluación del empleo debe ser un problema esencial para efecto de respetar la ética del obrero y su integridad profesional.

Este estudio de la Nueva Cultura Laboral, si bien posee grandes omisiones en su análisis e información, no deja de ser un primer intento para llevar a la doctrina el concepto de la Nueva Cultura Laboral. Más aun si tomamos en cuenta que un siglo atrás, la libertad de trabajo era inexistente; la noción de esa libertad era extraña a la doctrina, sin embargo, se ha modificado, para reunir peculiares condiciones creadas por el hecho de las reformas sociales y de respeto y la evaluación conveniente del empleo. No existen a la fecha autores suficientes que avalen las ideas aquí vertidas, pero no es una exageración señalar que con la Nueva Cultura Laboral, la certificación de aptitudes, el propicio pago de salarios son injerencias justificadas al derecho al trabajo, como fruto de las manifestaciones de la modernidad social en que México se encuentra en espera del siglo XXI.

Las asociaciones de patrones, las organizaciones sindicales ya producen una inquietud social con el arribo de la informática, que aunque resulte factor de desempleo, debe ser por otra parte un elemento que incentive muchos y más numerosos conocimientos de la relación laboral y sea este movimiento contemporáneo el punto de partida para que los

trabajadores del siglo XXI sean los obreros, los rectores de los nuevos instrumentos de trabajo y no se conviertan ellos mismos en instrumentos de la informática.

Los trabajadores no pueden convivir en el mundo contemporáneo si no son efectivamente habilitados o adiestrados en la rama de la industria que les corresponda y de aquí obtenemos que la filosofía social de la Nueva Cultura del Trabajo consiste en el reconocimiento de las habilidades de los obreros, su evaluación efectiva y el justo precio de sus trabajos. La igualdad social es inalcanzable, pero la filosofía de la Nueva Cultura Laboral, debe aceptar como ideal regulador la evaluación del empleo para permitir hacer pagos idénticos para habilidades idénticas y no ya necesariamente por trabajo igual, toda vez que este último concepto admite tantos casos de excepción como aceptación de trabajos profesionales reconocidos por la ley; luego entonces encontrará recursos y mecanismos que concilien la igualdad y la libertad laboral es tarea propia de la filosofía de la Nueva Cultura Laboral para efecto de aplicar los valores sociales donde se pueda alcanzar el máximo disfrute para el desempeño de un empleo.

La evaluación del empleo es un aspecto de desarrollo social en que se fortalece la fe y la lealtad comunitaria y establece el compromiso de los factores de la producción para definir las condiciones materiales en que puedan llevarse a la máxima realización los ideales de libertad formulando como factor progresivo de la historia humana.

Los burdos controles sindicales o empresariales actualmente en vigor son determinantes para una declinación en el empleo, pues en la medida en que la informática avanza, la mano de obra no calificada declina en su necesidad y por ello es necesario que la evaluación del empleo en la Nueva Cultura Laboral, sea de carácter pluralista, esto es entre capital y trabajo y pueda representar el esfuerzo de preservar algo de lo que es más valioso para el hombre, es decir, su trabajo.

A veces los esfuerzos triunfan, a veces no. Donde llegan a su realización las condiciones materiales han de transformarse para apoyar los valiosos efectos, e imprimir una dirección con que el hombre pueda someterse moralmente. La tecnología moderna lleva implícito el deseo de un nivel de vida más alto, pero el interés debe de estar proporcionalmente repartido entre los patrones y los obreros; porque quién sostendría a la industria en general si desapareciera el empleo.

La Nueva Cultura Laboral no puede perderse en una sociedad de la informática, no puede perderse el reconocimiento y evaluación del empleo porque al hacerlo implicaría una fatalidad económica, un fracaso social e impediría obtener las grandes posibilidades de abundancia y libertad en una sociedad computarizada.

La moderna organización industrial consta de numerosos individuos ocupados en obtener, elaborar e intercambiar y contratar producción de bienes o servicios mediante la información de la

mercadotecnia que constituye la piedra angular en el intercambio de la información operante. Pero el procedimiento es el de la organización entre el grupo de trabajadores, organizados o no y los representantes de los patrones; ellos atraen consigo los sistemas de coordinación para educar los sistemas de producción y la dirección de esos medios.

No debe suponerse que ese procedimiento resulte ineficaz, por el contrario, hasta ahora es el único medio apto para obtener decisiones y transmitir las. Este ejercicio trae consigo que el poder para mantener el empleo no radica fundamentalmente en los trabajadores sino que las decisiones son adoptadas por un superior suyo como es el miembro del comité ejecutivo de la organización. Hay que suponer, por otra parte que la decisión empresarial siempre es importante pero también hay procedimientos sencillos cuyo sistema de producción o de servicios no requieren de ningún talento especializado en esas técnicas. La Nueva Cultura Laboral hace suponer que la adaptación de la mano de obra de ésta a los sistemas de producción requiere de un poder de decisión pero también de una transformación en la capacitación especializada de los recursos humanos, porque la mano de obra no puede ser arrebatada arbitraria o caprichosamente por estos nuevos sistemas que da la informática.

Por ello es que “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los

hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del seguro social cuando ya no son aptos para el trabajo, y que en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando sea despedido arbitrariamente, no compensa todos los daños que sufre.⁴⁵

Debido a eso resulta interesante que las concentraciones de la actividad económica en pocas empresas tengan a su servicio apenas una vigésima parte del total de la mano de obra calificada en tanto que el 80% restante corresponde al trabajo asalariado o al subempleo; y en razón de la Nueva Cultura Laboral se logrará que la empresa podrá realizar grandes inversiones de capital que exige la economía moderna y por ello el empleo tienda más a saturarse con sistemas que el derecho laboral aporta a la economía productiva mediante la nueva filosofía de la informática.⁴⁶

Dos empresas rectoras de este sistema se aplican en México: General Motors y Compañía Nestle que representa casi el 60% de la inversión de los Estados Unidos de Norteamérica en la empresa mexicana, en tanto que las inversiones en otro tipo de industrias, son inversiones enanas en el sistema de la economía de inversión extranjera. Este tipo de empresas son ya en el presente instituciones que sin estar al servicio

⁴⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad del Empleo. Trillas, México, 1987, p. 72.

⁴⁶ Estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero, México, 1996.

de monopolios, pueden representar la punta de lanza de la saturación de empleos a través de la Nueva Cultura Laboral.

“La vida del gran empresario estadounidense, como es el caso de las empresas Rockefeller, Morgan, Duke, Dupont, Chrysler, Hilton son quienes unen sus manos para el control del capital en la inversión extranjera en México, y son empresas que valen la pena observar por el camino de los empresarios adelantados. Otros nombres de inversionistas extranjeros están perdidos en el cúmulo económico y que no se conocen dada su “pobreza” en la inversión extranjera”.⁴⁷

Pocas veces los grandes empresarios se cuestionan ante la actividad de la inversión y aunque en ocasiones se muestran resentidos, no es factible desanimar su sistemática y paulatina actividad en la jerarquía de las responsabilidades regionales.

Estos empresarios, junto con las fuerzas de presión que representan las logias masónicas, la iglesia católica y los grandes sindicatos, son en verdad el poder tras el retorno de la industria en México y hasta en tanto no exista una auténtica colaboración de las pequeñas y medianas industrias aquellas seguirán manipulando el costo del empleo y la regulación jurídica del Derecho del Trabajo.

⁴⁷ GALBRAITH, John Kenneth. El Nuevo Estado Industrial. Colección Los Grandes Pensadores. Ariel, México, 1971, p. 142.

Hasta hace pocos años los altos funcionarios cultivaban la imagen de aparecer como hombres seguros, lindando en la arrogancia; sin embargo, las características económicas de la década de los noventas han establecido nuevas condiciones en la organización empresarial de aparente solidaridad para evitar la pérdida de la mano de obra y conciliar posteriormente con una nueva metodología que determine el salario según la ley de la oferta y la demanda. Prácticamente todo el mundo es un asalariado, tanto el que considera como receptor del salario mínimo como de los ingresos del rango capitalista o empresarial.

Actualmente solo son 500 sociedades mercantiles que han invertido en México a través de un grupo "500 chiefs executives" y el temperamento de estos son los que en un momento dado determinan el costo de la mano de obra según sus propios intereses y la fidelidad y lealtad que el Estado mexicano les propicia.

Con estos datos podemos identificar que "la evaluación del empleo depende por una parte de la capacitación según las reglas de la informática pero también de la colaboración del Estado mexicano hacia los hechos de inversión de los jefes ejecutivos sin olvidar los grupos de presión existentes en nuestro país".⁴⁸

⁴⁸ BOGLIANO, Palmiro B. La Estabilidad en el Contrato de Trabajo. Abeledo Perrot. Argentina 1957, p. 171.

3.3. "REMUNERACION Y PRODUCCION".

Si consideramos que el trabajo es la manifestación de la capacidad creadora del hombre, es la transformación de las cosas a las que se les confiere un valor como consecuencia de la actividad aplicada, el trabajo es entonces un objeto de estudio desde diversos puntos de vista:

El trabajo etimológicamente tiene dos raíces: "opus-obra" (como resultado), o bien labor "actividad" (como aplicación modificatoria de la cosa).

El trabajo es un deber social y universal; o una actividad manual o intelectual. El trabajo por su resultado es toda actividad del hombre, aplicada al mundo exterior con independencia de sus resultados, y es preponderantemente especulativo y práctico; el trabajo en orden a sus funciones es personal como un medio de satisfacer necesidades. Es social porque opera como instrumento de desarrollo social y enriquece las posibilidades de la convivencia. El trabajo es trascendente dado que la labor propia no es regulable en tanto que, cuanto que se le da una significancia normativa resulta por tanto en orden a sus funciones, una actividad trascendente.

El trabajo por razón de su categoría es: PRODUCTIVO O IMPRODUCTIVO; MANUAL E INTELECTUAL; LIBRE O FORZOSO; SUBORDINADO O INDEPENDIENTE; y se considera PROPIO O AJENO por su actividad o resultado.

Así, en un principio y según Carlos Marx la ley económica es la ley fundamental desde la comunidad primitiva porque la función de los hombres era producir los medios indispensables para la existencia en esa comunidad y con ayuda de instrumentos de producción y a base de trabajo colectivo. Así en un principio el trabajo del esclavo no se constituyó ciertamente como base de la producción, pero muy pronto llegaría a considerarse como un bien aceptable en la sociedad. La característica que justificó la esclavitud fue el hecho de que el poder del señor (por más “fuerte”, por más “viejo”, por más “sabio”) se ejercitaba sobre otro individuo (por más “débil”, por más “joven”, por más “ignorante”) al que se le consideró como esclavo; y por ello los amos contaban con todos los derechos de privilegio a los que les eran negados a los débiles quienes, en verdad, no pasaban de ser una cosa. Conocidas son, en fin, la actitud y la doctrina de la filosofía griega como por ejemplo de Aristóteles quien justificaba a la esclavitud como una necesidad de la estructura social imperante y para quien el trabajo, manual o mecánico equivalía a una condición servil propia de los esclavos, sin que sean estos capaces de la contemplación y del gobierno de los asuntos públicos, proveniente de su propia debilidad. No obstante ello, del trabajo de los artesanos libres como el de los esclavos, la organización del actual derecho laboral se inclinaba a la consideración de estos últimos como protagonistas directos de la relación laboral. Y si otrora la esclavitud era una característica definitoria de un régimen, pasa después a constituir el fundamento de una situación social y el derecho reconoce su origen en una de estas causas.

Así resulta que el reconocimiento de la esclavitud tenía como fuente diversas causas:

a).- La guerra en cuanto que un prisionero, en las luchas entre clanes o tribus, quedaba como esclavo prestando su trabajo gratuitamente para el bando vencedor.

b).- La insolvencia del deudor lo convertía en esclavo del acreedor.

c).- O atendiendo al principio del IUS SANGUTNI, el hijo de madre esclava era considerado también esclavo aunque fuese concebido por hombre libre.

d).- La cadena penal era también supuesto que en caso de penas graves colocaba al sujeto en situación de esclavo.

e).- Y en ciertos casos por propia disposición de la ley, esto es cuando un cliente resultaba ingrato a las “bondades” del pater familias, era repudiado por este y al hacerlo, el cliente adquiría la calidad de esclavo.

Lo importante a efectos de este capítulo, es señalar que el esclavo no tenía el valor de persona sino de una cosa; es decir, su relación con el amo era de carácter dominical. El trabajo realizado por el esclavo lo era por cuenta del señor esto es que era el señor quien satisfacía sus necesidades y era del señor el trabajo “personal” del esclavo; es decir, que esa ajenidad no implicaba en realidad un relación jurídica diversa a la del dominio, puesto que el concepto de esclavo era una cosa y por lo mismo no podía existir una relación de trabajo entre el señor y la cosa en razón de que no puede existir una correlación racional entre una persona y una cosa.

En la época del reinado de Servio Tulio se configuraron los “Collegia Opificuum” quien dividió a los romanos en seis clases que comprendían 193 centurias y que se formaban según la condición social de sus componentes. Los colegios que eran 8, se referían únicamente a los trabajadores de la carpintería, del cobre y del bronce y los tañedores de flautas y cuerno; los otros colegios tenían condiciones precarias en que se desarrollaban las industrias de aquella época y por ello el concepto despectivo que los romanos tenían del trabajo manual. El privilegio de que gozaban los 3 primeros colegios, se explica por el tipo de actividad profesional que llevaban a cabo, dado que su labor tenía una máxima importancia para la guerra. En efecto, el Estado romano, era inminentemente guerrero y por ello consideraba a este tipo de trabajadores más como soldados, que como simples artesanos.⁴⁹

Como puede obtenerse de lo expuesto estos colegios no tuvieron un carácter profesional sino más bien fueron asociaciones fraternales cuyos miembros se reunían con fines religiosos o para celebrar funerales de sus compañeros.

Este movimiento de ampliación política y militar de la antigua Roma, trajo en si la conquista o la ocupación de territorios que se convertían en provincias de Roma y con ello un alarmante crecimiento del número de esclavos y por ello, debía incidir necesariamente sobre el envilecimiento de los salarios y la miseria de los artesanos que al final se

⁴⁹ FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Esfinge. México. 1989. p. 21.

convirtieron en un instrumento político que agitaron la vida de Roma hasta el final del régimen de la República.

“Julio Cesar, resolvió suprimir la mayoría de estas asociaciones hacia el año 67 A.C. pero la muerte del dictador, hizo que los colegios volvieran a renacer, reanudando su intervención en las luchas políticas; en la época del segundo triunvirato y cuando Augusto triunfó, eliminó a sus rivales y resolvió que los colegios únicamente podrían ser autorizados por el poder público y aun así se le sometió a una rigurosa reglamentación y vigilancia.”⁵⁰

Los sucesivos emperadores romanos otorgaron nuevamente privilegios a los colegios y Alejandro Severo organizó los colegios según el oficio de cada uno, con una minuciosa reglamentación, no obstante quedaron en libertad de autoadministrarse y proveerse de sus propios estatutos, pero siempre bajo la vigilancia del Estado y de esta manera se pudo obtener el dominio de todas las actividades laborales en tanto que el ciudadano o el esclavo no tenían opción de elegir o abandonar su profesión aunque en lo futuro el ciudadano libre podría seguir la profesión o el oficio de su padre.

Si los obreros elaboraban materiales de guerra o realizaban obras públicas al servicio del Estado no podían abandonar su

⁵⁰ Ibidem. p. 26.

trabajo y si lo hicieran se les marcaba con fuego y se culpaba a sus compañeros en responsabilidad solidaria.

Los colegios no podían crearse o disolverse sin autorización del Estado aunque este si podía disolverlos en cualquier momento. Sin embargo, los componentes de los colegios si podían discutir y aprobar libremente sus estatutos en tanto que no fueran contrarios al orden público o a las leyes del Estado.

“En los colegios existía una jerarquía de 3 grados: los simples miembros que podían ser esclavos, los oficiales electivos encargados del cuidado de los intereses sociales (decuriones, curadores, procuradores y síndicos) y los primeros magistrados (quinquennales, magistrí, praefecti) que procedían todas las deliberaciones. Los colegios tenían carácter religioso, ejercían funciones de asistencia a los socios y a sus familiares, y sobre todo intervenían para asegurar al miembro fallecido la celebración de funerarios honrosos. Notables por otra parte, la ausencia de una función profesional, verdadera, propia así también la ausencia de un régimen jurídico del trabajo que se justifica por el hecho de que el asalariado se encuentra excepcionalmente en Roma, siendo la mano de obra general la que suministraba gran parte de los esclavos. La única norma que parece referirse a la retribución es la que se refiere a la fijación de los salarios pero solo la correspondiente a los miembros de los colegios públicos. Más tarde, una ordenanza del emperador Diocleciano, en el año 300 A.C., completó y

modificó la primera legislación relativa al trabajo, cuando fijó una escala de salarios a la que debían ajustarse los productores y mercaderes”.⁵¹

Pero lejos de estimular el trabajo libre, en la etapa citada se colocó a los operarios como serviles, porque lejos de considerar al trabajo industrial como un derecho que tenía que protegerse, se consideraba como un trabajo servil cuyo cumplimiento se podía exigir e incluso los emperadores llegaron a ser, de las diversas profesiones que requería el Estado, tantas funciones de carácter obligatorio, en tanto que los que ejercían la servidumbre de oficio fuera del Estado, eran abandonados a la condición material y moral del esclavo, excepto esas disposiciones relativas al salario no existieron otras, en las leyes romanas que fueran protectoras del trabajo.

Por lo tanto, desde esta época, las clases sociales existen a virtud de la división de trabajo y la jerarquización en estos gremios, que da lugar a la implantación de un órgano fijo del poder, es decir, el Estado; cuando un determinado Estado se asienta en una sociedad rica, que permite el mantenimiento de una casta no dedicada a la producción, como es la clase guerrero y la clase gobernante, surge entonces una unidad política superior y por su afán de expansión surge entonces el imperio. El imperio es una forma de Estado que absorbe a otros Estados ya organizados, que se encuentran en las proximidades del Estado gobernante.

⁵¹ *Idem.*

Las primeras zonas del mundo en las que inician estas culturas más organizadas, determinadas por clases sociales, generalmente están próximas a algún río importante, dado que eran las zonas más convenientes para el nacimiento de la agricultura y la domesticación de animales, actividades que exigían el asentamiento de los hombres y por ello surgía un principio de organización para atender las necesidades de producción de alimentos, y después la producción industrial. Son tres las zonas en donde se inicia ese tipo de cultura superior: el Delta del Nilo en el que se forma el imperio egipcio, cerca de los ríos Eufrates y Tigris donde origina el surgimiento del imperio mesopotámico. Entre estas zonas surge también un comercio de carácter regular y la detentación de la tierra, muchas veces propiedad de una sola familia, como ocurría en la Babilonia de Hammurabi. La amplitud de la propiedad determinará en una buena medida la estructura de clases en esa sociedad; por una parte los grupos de los funcionarios de la monarquía, y por otra los aldeanos y artesanos, pequeños propietarios o simples trabajadores sobre quienes recaen a cargo de impuestos a la necesidad de otorgar prestaciones obligatorias a los trabajadores del palacio.

En Egipto el auge de la vida económica organizada solo fue posible gracias a la expansión territorial y, como en Roma, a la organización de la esclavitud como un sistema económico y social por el que se emplea una mano de obra gratuita con objeto de que las clases altas puedan enriquecerse rápidamente. “La esclavitud organizada dura hasta el

siglo XIX D.C. y aun es en esta época se dan casos de cierta esclavitud aun con denominación de trabajadores asalariados”.⁵²

Después de la esclavitud, surge la época del feudalismo en donde la base fundamental de la economía es el latifundio de las grandes extensiones de propiedad de un solo señor, o de órdenes religiosas, principalmente de los Benedictinos o Cistercienses. Los latifundios eran entonces el nuevo método para imponer el vasallaje hacia un señor y los pequeños propietarios generalmente pedían refugio a los señores a cambio de la protección de sus tierras y trabajaban para ellos quedando ligados por un vínculo de fidelidad.

Nuevamente el concepto de salario era incubierto por la propia protección que el señor ofrecía a sus vasallos; lo que significa que el antiguo sistema de esclavitud no fue roto en el sistema del feudalismo y únicamente cambiaron el nombre de esclavos a vasallos, todo régimen jurídico deriva de una estructura económica y social, como en su época lo sostuvo Carlos Marx; así, en una sociedad en que la única fuente de riqueza es la tierra, también será la fuente del poder político la propiedad de la tierra. En la época industrial el poder político será entonces de quien detente la mayor cantidad de industrias, y aunque directamente no participe en la administración pública, necesariamente es el poder económico quien da lineamientos a los sistemas de administración pública desde el cacicazgo

⁵² COMAS, Juan. Introducción a la Prehistoria General. Instituto de Investigaciones Históricas. Textos Universitarios. UNAM, 1971. p. 93.

hasta las élites superiores. “Las continuas guerras entre los señores feudales empujaba a otros grupos de presión como el de los comerciantes o mercaderes, quienes para defenderse se concentraron en los antiguos Burgos o ciudades (de ahí la palabra Burgués que designa a los mercaderes, y por extensión a los poseedores de riqueza y en la actualidad a quienes viven de la explotación o del trabajo de otros). Estos Burgos se establecen primero en las proximidades de los feudos y poco a poco exigen mayor libertad dentro de los feudos, y de ahí esas ciudades o Burgos iban adquiriendo autonomía frente al poder de los señores y surge entonces la nueva clase social separada radicalmente de la nobleza, es decir, los burgueses”.⁵³

Así la influencia de los mercaderes en los Burgos provoca la afluencia de artesanos, maestros y aprendices, sin que aun surgiera el concepto de salario ya que, en tanto los artesanos eran comerciantes, los aprendices y oficiales subsistían “por la protección y enseñanza del maestro” y por ello aun no existe el concepto de salarios según la conformación moderna.

La migración a la ciudad de los artesanos, se debía a que en ella podían trabajar con acceso directo a las materias primas: lana, seda, madera, etc., y así los profesionales de los diversos oficios fueron agrupándose en asociaciones o gremios, en principio con carácter asistencial pero posteriormente, las autoridades impusieron la obligación de inscribirse en estos gremios porque con ello, podían controlar los precios, vigilar la

⁵³ SANTOS DIAZ, Julio. Hombres Clases Pueblos. Mensajero. Colección Popular. España. 1972.

calidad y además defendían su producción contra posibles intromisiones de personas fuera de la ciudad.

Bien sabido es que en estos gremios existían tres categorías; la de los maestros que poseía el taller y los instrumentos de trabajo; la de los oficiales que trabajaban con los maestros preparándose para el examen con que habían de conseguir el título de maestro y la posibilidad de trabajar por su cuenta; y la tercera era la de los aprendices o compañeros que aun después de muchos años de trabajo no conseguían su ascenso y pasaban muchos años trabajando para los maestros.

Pero el surgimiento de estos Burgos y del trabajo industrial produjo también la necesidad de crear la moneda (como el instrumento socialmente aceptado para facilitar el libre cambio de mercaderías) en el mercado, sin embargo, en poco tiempo el valor de la moneda decayó y el control de libre cambio fue pasado al poder del rey quien se reservaba el derecho de su acuñación y su valor adquiría un carácter de mayor seguridad. (Surge en esta época el primer título de crédito conocido, “carta de crédito o letra de cambio”) y algunos burgueses se fueron especializando en la actividad del préstamo con interés (llamado ahora mutuo con interés) surgiendo así la burguesía financiera y convirtiéndose a la posesión de dinero como fuente de riqueza o poder, disminuyendo la representación del poder mediante la detentación de bienes inmuebles o de fábricas o talleres artesanales.

Con la decadencia del régimen feudal, el auge de la vida ciudadana o burguesa tiene su efecto en la estructura política; los nobles dejan de poseer el poder absoluto, toda vez que por ser una clase ociosa quebrantan su poder político en beneficio del poder económico de la burguesía.

De esta manera surge una concepción nueva respecto a la clase social, denominándolas clase social fundamental y por otra parte no fundamental. Las primeras son las congregaciones de trabajadores cuya existencia depende del modo de producción dominante, en un momento dado y dentro de una sociedad determinada, es decir, que su origen deriva del modo también determinado de una sociedad, por ejemplo los esclavos y los amos son clases fundamentales de la sociedad esclavista, los siervos y los señores feudales en la sociedad feudal; y los proletarios y burgueses en la sociedad capitalista. Se les denomina fundamentales porque presentan contradicciones básicas y en extremo antagónicas que dan origen a un cambio económico social.

Las clases no fundamentales son aquellas que de un modo u otro subsisten con el sistema de producción de su hábitat, o son preámbulo influyente de otro nuevo sistema de producción y están representados en formas muy particulares de la economía; por ejemplo en la época esclavista, existían artesanos y campesinos libres y estos engendraron un nuevo sistema de producción de modo tal que al concluir el sistema de la esclavitud se conservan dentro de la nueva forma. El sistema capitalista, las

clases fundamentales son los terratenientes quienes pertenecen a sectores más reaccionarios de la burguesía en tanto que los campesinos configuran la clase procedente de la sociedad feudal; de esta manera podemos decir que la división de la sociedad en clases se forma sobre la base de las relaciones económicas que influye aun en la vida espiritual y material de la sociedad. Ciertamente que estas observaciones parecieran ser de sistemas derogados como lo fue en su tiempo el comunismo o el socialismo, sin embargo, no dejamos de reconocer la veracidad de esta ponencia por cuanto que son las relaciones económicas las que influyen ya no solamente en la sociedad sino también entre países por lo que podríamos extender el concepto de clase social a los llamados “países del norte” frente a los “países del sur”.

Siguiendo a Lenin entendemos por lucha de clases “como la pugna o el enfrentamiento existente entre aquellas clases cuyos intereses son incompatibles u opuestos. A este enfrentamiento o pugna entre clases con intereses distintos se les considera como el motor que mueve o impulsa la historia de las distintas sociedades a través del tiempo. Es la lucha de una parte del pueblo contra otra, la lucha de las masas, de los parias, de los oprimidos y de los trabajadores contra los parásitos; la lucha de los obreros asalariados, de los proletarios contra la burguesía”.⁵⁴

En ese devenir económico, el salario tiene ya un significado específico, porque los detentadores de los medios de producción

⁵⁴ LENIN, Vladimir. Teoría Marxista de las Clases Sociales. Fondo de Cultura Económica, México, 1987, p. 34.

incurren en la explotación de los trabajadores quienes constantemente luchan por mejorar sus precarias condiciones de vida. Podemos decir que el salario es el emblema que enarbolan las clases económicamente débiles para obtener ciertos beneficios de los capitalistas, mediante la reducción de jornada de trabajo, mejoramiento de los sistemas de vivienda y en general elevar su nivel de vida. Su arma principal son las huelgas, su forma de organización son los sindicatos que bajo el sistema capitalista es un elemento indispensable porque evita la explotación de los trabajadores.

El interés en este sistema económico es formar una conciencia completa de la lucha de clases y pretende hacer saber a los obreros que es el único medio que tienen para mejorar su situación y emanciparse. Es la comprensión de que los intereses de todos los obreros de un país son iguales y solidarios, y que ellos forman una clase distinta de todas las demás y que finalmente es necesaria la lucha obrera hasta conseguir la influencia sobre los asuntos públicos.

Sin embargo, estas ideas son inoperantes para la Nueva Cultura Laboral, porque como lo hemos expuesto el ideal de la nueva cultura con relación al salario no es fincar premisa de controversia sino configurar un nuevo criterio industrial en donde la clase obrera permanezca organizada para crear una fuerza común con la industrial y que ambos aspiren a conseguir mejoramiento en la situación social y no marginalmente para la clase trabajadora; la organización industrial descansa sobre 2 pilares de igual importancia; el capital y el trabajo. Y lo mismo que el capitalismo

también el derecho laboral debe organizarse para que la concentración industrial agrupe a unos y otros creando una nueva fuerza proporcionalmente importante según su número de miembros y creando idénticas condiciones de trabajo, adquiriendo intereses comunes y definir que a la caída de los sistemas socialistas de producción, el subsiguiente sistema sea precisamente el de la Nueva Cultura Laboral.

Todavía en el último tercio de este siglo puede decirse que si bien se han mejorado las actuaciones y situación de los trabajadores, aun resta camino; todavía existe la amenaza de la economía política que requiere regir la conducta de los pueblos, la usura, la codicia y la pretendida autonomía de las leyes económicas, siguen al obrero como herencia atávica, por ello no puede confiarse en una restauración de los derechos obreros estrictamente en el área jurídica, es necesario conjugar los derechos inviolables y connaturales a la persona para obtener un orden social soportable más o menos duradero.

No podemos dejar al margen la doctrina social católica que empieza a proliferar a través de círculos de estudio y de formación de líderes quienes configuran su conciencia social a través de la doctrina católica. La Nueva Cultura Laboral debe traer consigo una concepción de pago salarial que no yerre en ninguno de los extremos: de explotación extrema o de acumulación sin fin. El salario convenido entre trabajadores y patrones debe provenir de la aplicación de justicia social como una derivación del derecho natural. El salario debe ser sustentador de

la satisfacción de intereses no solamente del obrero sino de la sociedad donde convive. El salario “debe ser igual para trabajo igual pero también debe ser necesario para sustentar la vida común de todos los trabajadores”.⁵⁵

Efectivamente, sustentar esta idea es mantener la vigencia del derecho laboral en los términos actuales, sin embargo, la Nueva Cultura Laboral debe verificar que el cumplimiento de estos principios concluyan la lucha de clases, y conviertan a las clases sociales únicamente por la diferencia que ocupen en los sistemas de producción, por el papel que desempeñen en la organización social del trabajo y entender que las clases sociales son grupos humanos en donde unos y otros pueden apropiarse de un sistema de producción que haga menos grave la diferencia entre poseedores y no poseedores de medios de producción y que la lucha social en su caso sea conforme a la Nueva Cultura Laboral, en ejercicio de reivindicación social que concluya la explotación del obrero y la mejor distribución de la riqueza nacional.

3.4. “PROCESOS ECONOMICOS”

Entre los estudiosos de la economía política, identifican a Adam Smith como el padre de esta ciencia de acuerdo a su libro “Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones”. Tanto se ha mencionado la teoría de Adam Smith que la historia

⁵⁵ VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Critica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas, México, 1979, p. 115.

contemporánea lo reproduce como artículo de fe. El padre de la economía política proclama, la existencia de las tres columnas de la economía: campos, fábricas y talleres para demostrar que hasta en la vanguardia del pensamiento social, se da el fenómeno de la división de trabajo y de la multiplicación del valor de los instrumentos de la producción como el significado objetivo y automático, consecuencia inevitable y fatal de todo progreso técnico - económico que al parecer en nuestra época es poco laudatorio dado que el aprovechamiento práctico de las ventajas técnicas representa, como hemos dicho, una nueva revolución industrial o mejor decir la revolución cibernética; y a la luz de esta revolución el capitalismo se vuelca como un sistema de explotación económico de las riquezas para la producción de bienes en cantidad y calidad bajo el método de la productividad y la reducción de la mano de obra. Ahora bien todos los sectores de las clases sociales están a la búsqueda del mayor lucro a toda costa, el nervio neurálgico que impulsa la máquina productiva es el compendio de la riqueza obtenida mediante un comportamiento de mayor productividad con reducción de la mano de obra.

Este principio esencial de la hermenéutica del capitalismo como sistema de producción, arrastra a menospreciar el alcance de otra vertiente de ese sistema de explotación capitalista bajo el lema de que “El egoísmo individual abandonado asimismo produce el bienestar general”.⁵⁶

⁵⁶ SMITH, Adam, Investigación sobre las Naturaleza y las Causas de la Riqueza de las Naciones. Aguilar, España. 1937. p. 107.

Esta convicción provocó la búsqueda de un lucro individual en la división del trabajo y en el libre intercambio de los productos obtenidos que habrá de ser determinante en la difusión de las riquezas creadas y del bienestar social. La utilización sistemática de la energía cibernética como fuerza impulsora de la producción, vuelve a ser actual la copiosa doctrina de Adam Smith en el libro “Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones;” lo indudable es que su doctrina puede ser aplicada a esta nueva revolución cibernética y solo un teorema clavado en el tiempo, como un reto sucesivo del pensamiento económico es el que proclama la búsqueda egoísta de lucro individual como el mejor acicate de la conducta económica y por lo tanto, el nervio neurálgico que transmite el impulso a toda la extensa textura que constituye el sistema de producción.

La nueva revolución cibernética crea líneas paralelas entre el antiguo sistema de Adam Smith y las teorías de Carlos Marx, pues aun su antítesis con las concepciones correspondientes de que toda posición social tiene la infraestructura del mundo capitalista. La condena de las tendencias que acusan como “socialismo reaccionario, o socialismo feudal, o socialismo pequeño burgués o socialismo utópico”, se distinguen únicamente y de acuerdo con la naturaleza de la filosofía de los griegos solo en ensayos preparatorios, cauces afluentes de un pensamiento moderno que permanece tras bambalinas en la Nueva Cultura Laboral.

Parece contradictorio que el obrero resulte más pobre cuanto mayor es la riqueza que produce, cuanto más aumenta de potencia y amplitud su producción.

El obrero deviene una mercancía tanto más vil cuanto más grande es la cantidad de mercancía que produce. La desvalorización del trabajo crece en relación directa con la valorización del mundo de las cosas. El trabajo no produce solamente mercancías, produce trabajo mismo y el obrero, como mercancía es explotado en la misma proporción en que produce sus bienes. Este hecho no expresa más que el objeto que el trabajo produce, y el producto del trabajo se contraponen sin embargo, estas particularidades entrañan la naturaleza del hombre quien al poner en marcha su insuperable capacidad de producción, establece la distribución consiguiente del producto obtenido por eso pensamos, que la nueva revolución cibernética que ahora pregonamos complementa y no destruye el régimen económico.

En efecto, la parte sustantiva de un régimen económico radica en la mecánica que determina su capacidad para producir bienes en cantidad y calidad, y esta capacidad productiva es, indiscutiblemente la substancia y validez de la teoría primaria de la Nueva Cultura Laboral para definir que la revolución cibernética forma a través de la distribución del producto secundario la valoración funcional de los nuevos regímenes económicos.

No es la teoría de producir por producir, porque entonces se perdería el significado cuantitativo y cualitativo de la economía; la Nueva Cultura Laboral tiene como finalidad producir para el pueblo, producir para la sociedad es deber, que la finalidad social económica de la Nueva Cultura laboral depende de la equidad distributiva del satisfactor planteado y que a través de su sistema de distribución habrá dejado cumplida su finalidad social creando en la sociedad un deseo de mayor capacidad de producción óptima porque obtendrá un sistema de distribución equitativo y socialmente eficaz.

Esta no es la panacea de la Nueva Cultura Laboral, pero si es necesario tener presente que en los inicios de la revolución cibernética, la justicia laboral debe registrar de manera más acusada que los fines sociales de la producción es el mejoramiento en el sistema de distribución, y no únicamente de los bienes producidos sino también de los bienes de insumo y de los de consumo.

La injusticia social que entrañaba, sobre los abusos que representaba la fórmula distributiva antes de la cultura laboral, se abatía poderosa e implacablemente con el desempleo. Para nosotros, la razón fundamental de la Nueva Cultura Laboral no es más que la justa distribución de los bienes y utilidades en la explotación de estos y servicios para beneficio de una comunidad y no exclusivamente de los trabajadores individualmente considerados.

Las condiciones de trabajo vigente de los asalariados, las necesarias excesivas condiciones de trabajo, el empleo injusto de mujeres y niños en labores dañinas a su naturaleza deberán desaparecer por virtud del nuevo régimen económico jurídico que representa la Nueva Cultura Laboral.

Al examinar los términos en que se ha desarrollado el actual sistema laboral bajo la evolución de la producción industrial, nos lleva a considerar que la táctica que ha seguido la vigente Ley Federal del Trabajo ha convertido a los principios laborales inmersos en ella, en tendencias y medios de explotación que nos recuerdan de alguna forma los sistemas de esclavitud de antaño. Estos inconvenientes se tamizan con la eficacia de la aplicación de los principios del Nuevo Derecho del Trabajo en donde se bifurcan claramente dos opciones que pueden conducir a la aspiración del pleno empleo esto es, la transformación social del actual régimen industrial con la simple aplicación de la táctica de una justa distribución de utilidades industriales en el entorno en que convive la industria y la empresa en general en nuestro país.

El concepto de que la empresa es la unidad económicamente de producción o servicio (Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo) debe modificarse para establecerse como la unidad de producción con el propósito de obtener lucro para beneficio de la sociedad circundante bajo una autoridad directiva que aplique las riquezas de los bienes que explote al mejoramiento de la sociedad que corresponda.

La historia de los sistemas económicos representan el avance de la aparición de los fenómenos industriales de la explotación sin embargo, estos conceptos entrañan una limitada y selecta ocupación con menoscabo de la influencia negativa que origina la empresa en su expansión y con el mayor aprovechamiento de sus riquezas.

Es decir, que una empresa económicamente fuerte, si no aplica la expedición de sus utilidades en el entorno donde labora, más que provocar riqueza provocará un endurecimiento del sistema económico de su entorno creando pobreza extrema para quienes no disfrutan de los propios beneficios de la fábrica de que se trate. Por tanto la expansión en el predominio de la empresa de explotación debe originar mayor aprovechamiento de sus riquezas a través de que los individuos del entorno obtengan mediante servicios adyacentes un mayor bienestar y un más alto nivel de vida. La empresa si bien supera el trabajo del artesano, debe tener presente los siguientes elementos:

a).- Que la posesión de los instrumentos de trabajo sea como un medio de producción de independencia económica de su entorno, el permitir que el valor económico se incremente mediante la instalación de servicios periféricos y de esa manera beneficiar a la mayoría de los individuos que cooperan con dicho trabajo periférico.

b).- Despersonalizando la producción a través de la división de trabajo, para interesar y hacer participar al obrero en el producto

manufacturado, previniendo la capacitación a fin de que los trabajadores alcancen el dominio y la maestría en su oficio que lo dignifique socialmente y le brinde camino a una independencia económica.

c).- Que la autoridad laboral formule legítimas posesiones del profesionalismo de su actividad y deje de ser el gobierno del centro de trabajo desde el punto de vista de autoridad impositiva, y lo convierta en el gobierno en su acepción original, en la administración de la Hacienda Pública y no en la explotación de ésta.

d).- En mejor distribución de la rentabilidad del capital empleado, buscando reproducción a través de estímulos materiales o morales que motiven a los trabajadores a una mejor remuneración y no solamente considerar el trabajo como el medio necesario para preservar la subsistencia social. Desaparecer la unidad de explotación, y convertir a la producción como el medio determinante y consubstancial con el nuevo factor de distribución equitativa de las utilidades de la empresa; esta serie de matices de la empresa deben generar una posesión de aspiraciones y beneficios por virtud del trabajo social de la empresa quien debe ser la gestora de un desarrollo social compartido y no como un medio de explotación con fines especulativos. La multiplicación del valor social implica una enorme trascendencia social y es condición obligada de la Nueva Cultura Laboral, y la nueva revolución cibernética debe imponer un moderno sistema de producción, si bien con grandes instalaciones mecanizadas pero

en donde los trabajadores encuentren por propia cuenta la obtención de su independencia económica y su dignificación social.

La respuesta consecuente al nuevo sistema de la cultura laboral es el cambio de actitud de la línea política revolucionaria, sintetizando la justificación de la conducta laboral en el sentido de la nueva realidad cuya ejecución marca un nuevo periodo perfectamente diferenciado como confirmación de la concepción dialéctica de la transformación social.

Esta evolución que nos da la reflexión laboral necesariamente que influye en la aplicación del trabajo y el empleo; mismo concepto contenido en la declaración universal de los derechos humanos, firmada en las Naciones Unidas después de la segunda guerra mundial. En aquel entonces como ahora en nuestra Ley significaba el derecho a un empleo, pero como ya lo señalábamos no hay ningún país que pueda responder a esta promesa; por lo tanto el trabajo debe significar algo más que un empleo, es decir, que la racionalización del trabajo nos parece fuera de orden si tenemos en cuenta todo lo que se requiere para hacer los productos que la sociedad necesita y dado que todos tenemos la necesidad innata de expresarnos a través de alguna actividad, no es factible racionalizar el trabajo, aunque no necesariamente sea un empleo.

Teniendo en cuenta que el racionamiento del trabajo es una idea poco probable, estamos ya empezando a pensar de nuevo en un concepto de trabajo diferente, porque queremos o necesitamos trabajar

y analizamos la nueva evolución en la organización del trabajo. Actualmente todavía nos sentiríamos muy contentos si racionalizáramos el trabajo o pusiéramos menos énfasis en él.

Para nosotros todavía el trabajo es la forma de autorealizarnos en tanto que el empleo es el medio de obtener satisfactores para nuestras necesidades.

Hemos visto que en la antigua Grecia el trabajo rebajaba a quien lo llevaba a cabo porque para ellos “trabajo” significaba un esfuerzo físico realizado por mandato de otro; en tanto que el estudio o la actividad política no era considerada como lo es ahora, como un trabajo porque esta actividad la elegimos de manera propia y su significado se transforma en el interés de algo que nos gusta realmente hacer. Los griegos tenían esclavos para “trabajar”, nosotros tenemos robots; esto es que si no tenemos empleos que realizar tendremos necesariamente que hacer un trabajo. Los griegos libres formaban una pequeña élite que satisfacía sus necesidades mediante el desarrollo de la esclavitud, nosotros tenemos ya la fuerza cibernética.

Los empleos ya están cambiando, ya que se ocupan empleados de tiempo parcial o por cuenta propia pero, estos empleados en realidad están más felices con su nueva forma de trabajo; el gobierno está ofreciendo incentivos para convertirse en su propio patrón; “¡Sé tú, tu propio patrón!” reza el slogan porque entonces habremos de clasificar al empleo y

al trabajo bajo concepciones distintas, porque no es viable determinar con los actuales índices a quienes están sin empleo, aunque por otra parte tengan por cuenta propia un trabajo. Después de todo la palabra “desempleo” habrá de desaparecer de nuestro lenguaje así como entró durante el siglo XIX principalmente en Europa. El personal que trabaja en casa, conforme a las nuevas técnicas de la cibernética, configuran una red de consultores o asesores independientes. Es este el presagio del próximo futuro; las organizaciones empresariales se parecen más a unas redes que a unas pirámides. Este es el presente en el mercado de trabajo en razón de que una microprocesadora puede ser que sustituya a cientos de trabajadores e incluso un microprocesador que puede cubrir el trabajo en un solo día de meses; esto sin embargo, no crea desempleo en tanto que se requerirá más personal calificado para diseñar tales microprocesadores, lo que significa que el obrero calificado será necesario e indispensable para el manejo de esas máquinas inteligentes que serán al fin y al cabo las nuevas herramientas de trabajo para todo aquel que tenga el ingenio suficiente para verlas como tales.

Estamos en el lindero de la sociedad que empieza a adaptarse a un nuevo estilo de trabajo, nos adaptamos sí con cierto rechazo y brusquedad porque aun no terminamos de asimilar los cambios de la tecnología y las nuevas necesidades por sobrevivir.. Esto es que los nuevos conceptos de trabajo pueden ser tan convenientes si los llegamos a aceptar más abiertamente. No son recetas para una nueva sociedad porque aun la mayoría de los trabajadores tienen las limitaciones por virtud de los

conceptos sociales de antaño sin embargo, ya estamos contemplando nuevos mundos de trabajo, nuevos significados de trabajo. Ha de quedar claro, antes que nada que nuestra sociedad en realidad efectúa muchísimo más trabajo del que se contabiliza y es reconocido por los patrones. Si el trabajo resulta más respetable, y más evidente, puede ello ayudar a mitigar el estigma social y psicológico del desempleo, si sus efectos son percibidos como algo que liberte, en su nueva concepción, de otros tipos o clases de trabajo. Pero esta redefinición del trabajo y del empleo aun no es tan preponderante por virtud del problema económico, sin embargo, no cabe duda que mucha más gente estará feliz pasando más tiempo en su casa intentando crear su propio empleo, y esta redefinición ha de estar relacionada con las concepciones jurídicas a la luz de la Nueva Cultura Laboral.

Los puestos de trabajo pertenecen más a la economía formal, sin embargo, estamos viendo, que es el empleo el que corresponde más a este tipo de economía. Trabajar en la economía y para la economía oficial, en el estado industrial moderno aun nos parece un mito, sin embargo, el orto de la revolución cibernética ya está presente.

CAPITULO CUARTO "REGULACION DE LA RELACION DE TRABAJO".

4.1. ELEMENTOS FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

4.2. CONTRATOS Y CONVENIOS.

4.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.4. COALICION.

4.5. SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

4.1. ELEMENTOS FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para conocer y entender los elementos formales que configuran el contrato de trabajo, en principio hemos de conocer que es el trabajo; ya que esta actividad pone de relieve el desarrollo del hombre como portador de las relaciones de producción.

El trabajo del hombre, las condiciones en que se realiza y sus resultados, se estudian por diversas ciencias. Las ciencias naturales lo estudian desde el aspecto fisiológico, mientras que las ciencias sociales lo investigan como fenómeno socioeconómico, cada ciencia cuenta con su propio enfoque e instrumental de investigación. Para las ciencias sociales que estudian el trabajo, dan un significado decisivo en el aspecto económico e industrial, puesto que analiza la forma de la organización laboral, las relaciones entre los trabajadores y entre estos y sus patrones.

En nuestro estudio de este capítulo seguimos substancialmente el esquema de los maestros Mario de la Cueva y Trueba Urbina, por razón de que en sus encontradas opiniones doctrinales, no necesariamente excluyentes sino complementarias, nos crea un ambiente de información más dable a una justa interpretación del significado del trabajo.

Una manifestación concreta, como el ideal del derecho del trabajo es el pleno empleo, que como hemos visto es casi mitológico; pero el Estado debe procurar su fomento, corrigiendo las

pretensiones exageradas del capital, y previniendo a los trabajadores todo el empeño y esfuerzo posible sin discreción ni medida para la realización de su trabajo.

El pleno empleo guarda también relación con el progreso técnico puesto que lleva a un mayor rendimiento de la producción y por tanto un mayor ámbito de medio para cumplir los satisfactores de la sociedad y en esa forma crear los medios concretos para combinar el progreso técnico con el bienestar de la población.

El análisis del trabajo, desde el punto de vista de la contratación debe darnos a entender que es, el empleo, el único medio de vida que tiene el obrero para satisfacer sus necesidades; la subordinación es una superficie de la relación de trabajo; la realidad debe ser la coordinación de la relación de trabajo para que ambos sectores operen con una mayor magnitud en la influencia que ejercer sobre el sistema social.

La organización del trabajo en la empresa asegura por una parte la unión de los trabajadores y por otra la determinación de los productores a fin de crear formas de organización de trabajo en grupo y no en disasociación. Estos rangos importantes de la relación laboral, en realidad por ahora, no es más que una ilusión de la creación colectiva dado que hay que aceptar que debe de tomarse en cuenta también la forma del empleo con que obtienen sus riquezas.

La Nueva Cultura Laboral transformará el contenido y la organización del trabajo como consecuencia del surgimiento de un nuevo eslabón en el sistema de las máquinas; los mecanismos de mando cibernético, la creación de las tecnológicas básicamente nuevas, y la utilización de los nuevos tipos de energía necesariamente crearán nuevas posibilidades de producción y elevarán verticalmente las posibilidades del trabajo, prometiéndole un enorme ahorro de esfuerzos intelectuales, psicológicos y físicos.

Gran importancia tiene, para la modificación del contenido del trabajo, la nueva técnica cibernética, la cual hace prácticamente instantáneo el acceso a la información de multitud de centros culturales, bibliotecas, museos, etc.

En esas condiciones la Nueva Cultura Laboral traerá como consecuencia que los elementos formales de la relación de trabajo se conviertan ahora en una relación de ciencia-técnica-producción-consumo. Cuya base es la capacitación y la ciencia, a la que deben dedicarse más recursos.

La Nueva Cultura Laboral, por tanto, da un gran paso de avance en el formato de todo el potencial del trabajo, en la evaluación de su papel en el desarrollo del hombre como principal fuerza productiva en el perfeccionamiento de las formas sociales de organización del trabajo, en el ahondamiento de la especialización y en el crecimiento de

la productividad social. La Nueva Cultura Laboral tiene el mayor significado histórico del trabajo y en el derecho del trabajo porque convierte la aceleración y el progreso tecnocientífico, en el desarrollo de las facultades del hombre.

En el contexto de la Nueva Cultura Laboral se producen también cambios profundos en la relación del trabajo, porque crea una división social nueva del trabajo, aumenta el papel de la especialización tecnológica y debilita el dominio de las empresas sobre los sectores sociales en el establecimiento de precios obligatorios o el consumo monoalimenticio.

Al mismo tiempo, la Nueva Cultura Laboral traerá nuevos instrumentos de producción que provocará el desarrollo de la economía eliminando la dependencia económica no solamente de un sector social sino, creando naciones industrializadas auténticamente autónomas, dejando a un lado las divisiones sociales actualmente conocidas y creando una igualdad de derechos a nivel más general.

En el transfondo de estas ideas pueden sugerimos un renacimiento al sistema socialista; nada más alejado de la verdad porque la cibernética no creará sistemas de explotación sino que permitirá el paso de la categoría de empleos subdesarrollados a una situación de satisfacción económica por virtud de la profunda transformación económica que necesariamente va a configurarse.

La revolución de la cibernética acrecienta la igualdad del trabajo asalariado, dado que este aplicara una utilización de la ciencia y la técnica con mayor capacitación y por lo tanto, elevar la productividad del trabajo y aumentar el tiempo libre. Se incorpora nuevas etapas y nuevas capas de trabajadores, haciéndolos más productivos dentro del trabajo intelectual y más eficientes dentro del trabajo técnico ingenieril. En esta estructura los asalariados aumentan su calificación y cuentan con una buena formación científica o técnica que van a orientar su status social y también, evitarán la migración de la fuerza de trabajo, dado que el empleo acudirá al obrero y no a la inversa.

Se dice que el trabajador es un perezoso por naturaleza, incapaz de crear y auto-organizarse, necesitado de que le obliguen a trabajar, que lo vigilen y lo amenacen con el despido o con sanciones administrativas sin embargo esta etapa de la que habla el Ing. norteamericano Frederick Taylor en su libro "Las formas de organización del trabajo en grupo", necesariamente ha quedado superada, dada la subordinación del hombre a la máquina, que inicia ya el proceso de la revolución cibernética.

En la etapa inicial del desarrollo del capitalismo, al capital le convenía el tipo de obrero asalariado con instrucción primitiva y sin pretensiones, la corriente de Taylor exigía en el obrero la ejecución automática en donde el trabajador realizaba varias miles de operaciones monótonas al día y por ello los obreros no requerían de ningún razonamiento creador o profesional.

Al introducir ese sistema, mediante el cronometraje, se calculaba hasta las fracciones de segundo, los gastos de tiempo en la ejecución de las distintas operaciones laborales que realizaban los obreros más diestros, especialmente seleccionados al respecto, y sobre esta base se establecían las normas de rendimiento más altas. Esta forma de trabajo aun no es superada íntegramente en la época contemporánea, recuérdese la industria refresquera o incluso las bandas de trabajo de las empresas armadoras de automóviles; para este fin se aplican dos tipos de remuneración; una alta para quienes cumplieran con la norma y otra baja para quienes no lo hacían ello implicaba elevar la productividad del trabajo, sin aumentar el fondo salarial y por lo tanto una enorme intensificación de la explotación obrera.⁵⁷

Esta teoría de Taylor tiene aplicación a nuestros días porque también resulta concomitante el nacimiento de una nueva revolución científico técnica en las condiciones de producción automatizada por la cibernética, y desaparecería la concepción del trabajador como apéndice de la máquina, subordinado la técnica a la tecnología y a los sistemas cibernéticos que necesariamente darían mayor remuneración al trabajo.

Al mismo tiempo en el contexto de la Nueva Cultura Laboral, la revolución cibernética comienza a revelar mayor necesidad de especialización y necesidad también inminente, de reformar los

⁵⁷ TAYLOR, Frederick. Las Formas de Organización del Trabajo en Grupo. Era, México. 1992. p. 87.

contratos de trabajo y por lo tanto, redefinir los elementos formales de la relación de trabajo.

Los sistemas que necesariamente crearan las nuevas condiciones de trabajo serán menos enajenadoras dado que los sistemas de normación de trabajo tienen que ser modificados en la misma forma en que se incrementa el avance vertiginoso del uso de computadoras. El derecho del trabajo para el cercano vigésimo primer milenio de nuestra era necesita ser complementado con otros elementos de la organización científica del trabajo, tales como la evaluación a la analítica de los distintos tipos de trabajo, la consideración de duración de la jornada y de los turnos de trabajo, del grado de sujeción del hombre al puesto de trabajo y en este sentido comienza a predicarse ampliamente la concepción de las nuevas relaciones humanas, lo cual concibe al hombre en la producción como un ser social y ya no como un aditamento semoviente de los instrumentos de trabajo.

La superación en las relaciones de trabajo adoptan ahora nuevas formas desde la rotación de los diversos supuestos de trabajo y la ampliación de este hasta su enriquecimiento en los planos individual y colectivo, la creación de brigadas autónomas de obreros, será la forma más radical de modificación de la organización del trabajo hasta hacer posible tener en cuenta particularidades psicofisiológicas del organismo humano y las demandas personales del obrero en el trabajo para establecer un nuevo perfil de los candidatos al empleo.

Dicha forma surge de la base de la reestructuración de la tecnología de las antiguas ramas de la producción y su renovación en áreas técnicamente más avanzadas.

Por consecuencia la necesidad de aplicar organización científica a las relaciones laborales, se ha hecho sentir en todo orden de industrias, provocando en la mayoría de ellas una rápida evolución, cuando no, una revolución. Al resumir las impresiones de los industriales a partir del nacimiento de la Nueva Cultura Laboral, debe señalarse las siguientes directrices:

1.- Tendencia cada vez mayor a encausar los problemas económicos dentro de las normas de la organización científica y a servirse de las observancia metódica y de la experimentación para resolver cuestiones que hasta ahora eran objeto de perjuicios y de opiniones controvertidas considerando que el desconocimiento de la revolución técnica provoca el desprecio o la repugnancia por esa evolución. El miedo a aprender lo desconocido provoca en el individuo la indiferencia, cuando no el desprecio por dicha evolución.

2.- Consideración cada vez mayor, por su importancia, de los factores humanos y dentro de éstos el factor psicológico, los planes de racionalización económica y los de organización de las empresas. Tendencia a dar mayor estabilidad en la demanda de los productos y a estimular la asociación de los trabajadores, no con objeto de enfrentar el

conflicto ya superado de los factores de la producción sino con el fin de estimular el crecimiento de la célula social en donde se trabaje.

3.- La necesidad de unir cada vez más la economía al medio social y de desarrollar planes de organización económico social progresivamente extensos en relación, con el creciente desenvolvimiento de la cibernética.

4.- Intereses por las cuestiones de selección como garantía de calificación y rendimiento del trabajo y como preparación de un estado económico social de colectividades activas.

La lucha polar entre el capitalismo y el socialismo ha concluido, y por aplicación de la lógica social, el capitalismo trae consigo su propio elemento de destrucción, por ello la nueva civilización naciente a partir de la cibernética, será precisamente el de una sociedad científica de colectividades activas. La organización científica ya modifica la idea igualitaria que se había fomentado desde la revolución francesa, ya que pone en evidencia a los individuos bien dotados y bien preparados en relación a quienes no reúnen estas condiciones. Por ello es perfectamente justo, por ser biológico y porque tiende a exaltar la selección que necesita el progreso. Además gracias a la organización científica, los débiles podrán ser debidamente amparados contra los riesgos que podrían tener ellos en el trabajo, sin hurtarles la parte de actividad que sea compatible con sus limitaciones funcionales, más que nada para darles la satisfacción espiritual

de producir y contribuir al bienestar colectivo, ya que, a través de la cibernética, su esfuerzo ha de ser prácticamente innecesario.

Afortunadamente, se ha venido teniendo en cuenta, según los principios de la Nueva Cultura Laboral que es un método, que si bien es utilizado en la dirección de empresas, los trabajadores han de ser tratados como colaboradores en la creación de la riqueza y en la búsqueda del bien común, la máquina computadora por si misma no puede ser responsable del mal uso o de los errores que con ella se hagan. Las aplicaciones de la organización cibernética necesitan ciertamente un detenido estudio de su funcionamiento, una documentación exacta de su configuración y pudiéramos llamar un espíritu cibernético con sentido práctico y toda una mentalidad especialmente superior, que apenas existía en las esferas directivas de las empresas y en la vida de las colectividades.

No se puede dudar de las ventajas, e incluso del orden ético y social, que se pueden derivar de la divulgación de las doctrinas surgidas de los nuevos conceptos de los principios laborales, como no sea el de desconfiar de las adaptaciones, con tal que a quien les haga se preocupe de las consecuencias de las medidas que implante y de los métodos que aplique. Si los nuevos principios de la cultura laboral y sus elementos formales son aplicados procurando la equidad y la higiene psíquica de los trabajadores y el trabajo equitativo del personal habrá entonces de nacer sin recelo la irrupción a la Nueva Cultura Laboral a través de la cibernética.

La racionalización del trabajo ha de apreciarse entonces en función del valor y del buen sentido de los que la apliquen dado que “la racionalización pasiva, será falta de racionalización” debe quedar bien claro que los progresos cibernéticos realizados hasta la fecha cambiaran los conceptos de la economía y de la vida social pero la verdadera reforma de la Nueva Cultura Laboral será la racionalización superada de los trabajadores.

Bien sabemos, que no todos los pueblos tendrán las mejores aptitudes para aplicar los principios de la Nueva Cultura Laboral pero su participación en el contexto económico mundial estará en función de su disposición para adaptarse a los nuevos métodos de la relación laboral, y aun ser adaptadores más o menos aptos para la organización de las condiciones económicas que en ellos predomine.

De esa manera los nuevos elementos de la relación de trabajo serán:

1. Ciencia del trabajo o ergonomía que está integrada con la fisiología del trabajo y la psicotecnia.
2. La ciencia del vivir en general integrada por la higiene, por la economía personal y por la racionalización.
3. Por la sociología y la cibernética.

4. Por la economía y por la política como la ciencia de la organización de la vida en la colectividad.

La racionalización de la Nueva Cultura Laboral tendrá a su vez:

1. La racionalización del trabajo individual o colectiva.
2. La racionalización de la vida en general.
3. La racionalización de la vida social.
4. La racionalización de la economía que comprende la producción, distribución y consumo.

Entendemos por racionalización a toda acción reformadora que tiende a substituir las prácticas rutinarias y antiguas con medios y métodos fundamentados en un racionamiento sistematizado. Es decir, que la racionalización en un sentido estricto es toda acción reformadora que tiene, en toda empresa, en todo servicio de administración público o privado el parámetro de substitución de prácticas rutinarias y antiguas con medios y métodos fundados en un racionamiento sistematizado; es toda acción que tiende a reducir gastos inútiles o pérdidas por competencias desenfrenadas y por fin, la racionalización tiende a aplicar en la conducción de las actividades colectivas de las grandes agrupaciones económicas y sociales, medios y métodos fundados en el racionamiento

sistematizado que se obtiene como resultado de la evolución cibernética. Es decir, que los polos económicos que sustituyan al capitalismo-comunismo serán ahora cambiados por la racionalización del trabajo para el bien colectivo frente a la inercia del atavismo laboral de la otrora fuerza de trabajo.

Bajo este capítulo de elementos formales de la relación de trabajo, hemos señalado el tratamiento de estos elementos conforme a la Nueva Cultura Laboral, sin que supeditemos nuestras ideas a la clásica división a que se refieren los tratadistas del derecho del trabajo. La Nueva Cultura Laboral se debe definir mediante examen de hechos determinantes cada una de las etapas en que habrá de ubicarse el estudio de la misma, desde la conquista constitucional de estos derechos hasta nuestros días; dado que el Artículo 123 Constitucional colocó a los trabajadores en una creciente subordinación y dependencia con respecto al sistema empresarial o comercial en expansión. Pero la Nueva Cultura Laboral entromete nuevos conceptos y por ello ha formado y transformado una nueva estructura económica y de clases, e inclusive en la cultura, haciendo que esta estructura laboral transforme como consecuencia las nuevas aplicaciones al derecho del trabajo frente a la presencia de un periodo de cambio que determinará nueva forma de considerar los intereses directos de la clase empresarial, valiéndose de los nuevos instrumentos que el Estado habrá de utilizar generando nuevas políticas de desarrollo económico, social, cultural y político.

Esta nueva determinación económica, creará una estructura de clase social diferente, ya que la economía clasificará a dichas clases sociales conforme a su estructura agraria, industrial, comercial, etc... y ya no en atención al concepto salario-capital. La implantación de la economía a través de la Nueva Cultura Laboral por virtud de la utilización de máquinas, creará intereses económicos diferentes y los métodos de producción se transformarán en atención a las necesidades de comercialización y no necesariamente a las posibilidades de producción. Por esta razón nuestros conceptos de los elementos formales de la relación de trabajo también deben racionalizarse y en mayor o menor grado desarrollar su doctrina clásica en el sentido de un impulso de clases sociales a sectores sociales para convertirlos en socios de la configuración industrial atendiendo a la producción y no en clases sociales atendiendo a la economía.⁵⁸

Por lo tanto el término de organización científica de la producción habrá de estudiarse concomitantemente con la organización científica del trabajo. Considerando que toda producción supone trabajo y todo trabajo significa una producción. Al parecer, estas dos expresiones parecerían sinónimas, pero es conveniente que reservemos la designación “organización científica del trabajo” para lo que es trabajo humano, que supone la intervención directa y presente del esfuerzo del hombre en tanto que la “organización científica de la producción” se refiere a los aspectos ejecutores puestos al servicio del hombre y que no son necesariamente métodos convencionales de salario jornada de trabajo, etc... sino la

⁵⁸ GUNDER, Frank Andre. Lumpemburguesia v Lumpendesarrollo. Era, México, 1974, p. 54.

obtención de los productos a través de las máquinas cibernéticas conforme al rendimiento y aceptación en el mercado.

Por lo tanto los elementos formales de la relación de trabajo de acuerdo a la Nueva Cultura Laboral deberán ser:

La aplicación del esfuerzo humano en cualquier actividad en que convenga obtener un óptimo rendimiento, desde la preparación de los elementos, de los instrumentos y del ambiente hasta el disfrute de los resultados. Los procedimientos por los que se haya de conseguir por la perfecta combinación de las operaciones industriales.

En tanto que la organización científica de la economía se habrá de referir a la disposición de los elementos materiales ya no de una empresa en particular sino de una célula empresarial o económica que sea demandada dentro de la respectiva rama de la producción.

Por virtud de la Nueva Cultura Laboral aparentemente habrá de crearse un gran desarrollo del maquinismo con el cual se disminuya la necesidad del gran esfuerzo físico del hombre, pero también induce a la organización para extender y compensar esa disminución de mano de obra con el establecimiento de necesidades de actividades de dirección, de orientación, de coordinación del trabajo de grupos heterogéneos de trabajadores. La cibernética dejará atrás el estudio de tiempos y movimientos con vistas a reducirlos lo más posible,

necesariamente habrá que recurrir a la psicotecnia para colocar a cada trabajador conforme a sus aptitudes en el sitio adecuado.

La Nueva Cultura Laboral podrá crear, en principio una crisis del subconsumo, provocada principalmente por la desorganización inicial de los nuevos sistemas de producción pero, habrá de venir la acción gubernamental de la racionalización que dejará de ser necesariamente científica para convertirse en una organización laboral que proteja los intereses generales del país.

Por lo tanto, la ley del esfuerzo mínimo que ha regido siempre las acciones de los hombres, y que en todo tiempo los trabajadores han buscado consciente o inconsciente será conducido por la dominación de las fuerzas cibernéticas puestas a su servicio y de esta manera la relación laboral va adquiriendo tal complejidad que habrá de crear nuevas necesidades de expansión cada vez más complejos y obteniendo un mejor aprovechamiento de los elementos y de las fuerzas naturales donde habrá necesidad de aplicar una nueva organización laboral con un sentido más estricto de la economía del esfuerzo. Estamos en una época en que las necesidades de la vida humana han crecido con tal brusquedad, que los medios de comunicación han extendido y fomentado la necesidad de una nueva relación social de la convivencia. Esto obligará a la búsqueda de métodos más perfectos de producción ya que si bien, existe la tendencia a introducir la cibernética en todo lo que sea trabajo bruto o actividad automática, la necesidad de aumentar el rendimiento del trabajo encarecerá

el trabajo del operario en la medida en que sea más elevada la exigencia del nivel intelectual de los propios trabajadores. Puede decirse que la adopción de la cibernética por virtud de la Nueva Cultura Laboral ha hecho ya una necesidad imperiosa en todas las industrias en donde los trabajos o las operaciones de repetición son necesarias.

Por lo mismo la cibernética si bien automatiza la producción libera al trabajador de labores fuertes o monótonas dado que a través de la computadora esas actividades resultan liberadoras, permitiendo que los trabajadores puedan aplicar su tiempo libre al sano recreo y complemento de educación general para permitirles un nivel de vida más elevado.

Por ello la cibernética, bajo el amparo de la Nueva Cultura Laboral se va adaptando en todos los ramos de la producción transformando el carácter de las antiguas manufacturas e introduciendo actividades cibernéticas tanto en la agricultura como en las grandes construcciones por ello, consideramos dentro de la Nueva Cultura Laboral a la cibernética como el factor más importante de la colectivización del trabajo y con ello, una organización social más eficiente.

4.2. CONTRATOS Y CONVENIOS.

En términos del Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a demandar la modificación de las

condiciones de trabajo cuando el salario que perciba no sea remunerador o la jornada de trabajo sea excesiva; pero este numeral presenta contradicción con el Artículo 31 de la misma ley, en el que se establece que tanto los contratos como las relaciones de trabajo obligan a las partes a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad; por ello surge la interpretación respecto al predominio del espíritu del contrato de trabajo, esto es la relación entre la voluntad aparente y la voluntad real con diferencia de la interpretación de los contratos civiles que en su Artículo 1851 del Código Civil para el Distrito Federal, previene que la voluntad de las partes predomina respecto de cualquier otra interpretación.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo resulta proteccionista de la clase trabajadora y por ello el Artículo 56 de nuestra ley aclara que en las condiciones pactadas nunca podrán ser inferiores a las establecidas por la ley y por tanto el intérprete de los contratos de trabajo deben seguir el criterio de la equidad, lo que significa la pretensión del equilibrio entre las prestaciones a cargo de cada uno de los contratantes.

La maestra Gloria Arellano Bernal, presenta una propuesta en la revista *Práctico Jurídico Laboral*, de la clasificación de los contratos siguiendo el criterio de la propia Ley Federal del Trabajo y señala que los contratos de trabajo individuales son:

- a).- Por tiempo indeterminado.
- b).- Por tiempo determinado
- c).- Por obra determinada

Y alude esta autora que el contrato por tiempo indeterminado es el contrato general que se da entre las partes y que nosotros agregamos se sub-sume a la relación de trabajo conforme lo establece el Artículo 35 de nuestra ley.

En cuanto al contrato por tiempo determinado a que se refiere el Artículo 37 de la Ley Laboral, admite diversas variantes tanto por cuanto al plazo o a la condición a que quede sujeto y que puede ser condición suspensiva o condición resolutoria.⁵⁹

Conforme al Artículo 37 de nuestra propia ley los requisitos para la celebración de un contrato por tiempo determinado solamente puede plantearse: cuando lo exija la naturaleza del trabajo ejemplo la construcción o conclusión de un edificio, cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador que en este caso el contrato concluirá cuando el trabajador titular regrese al centro de trabajo, o cuando existan circunstancias especiales que así lo justifiquen por ejemplo la vigencia en la actuación de un artista o para la realización de un trabajo de producción especial, etc.

⁵⁹ ARELLANO BERNAL, Gloria. Clasificación de los Contratos. Revista Práctica Jurídica Laboral No. 6, Ediciones Contables y Administrativas, México, 1997, p. 39.

Al respecto nuestra autora⁶⁰ transcribe la Tesis de Amparo Directo 5051/76, que a la letra dice:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.- “Cuando no ocurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia”.

En tanto que el contrato de trabajo en el que no se justifique dicha causa motivadora, se entenderá siempre como un contrato por tiempo indeterminado, pese al señalamiento expreso en sentido opuesto.

Para los efectos de las contrataciones colectivas también existe la misma tónica en la firma de los contratos colectivos, toda vez que la contratación colectiva consiste en reglamentar las condiciones en que habrán de prestarse cada uno de los contratos individuales de trabajo según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador, que son ineludibles para el patrón independientemente de la bilateralidad de las obligaciones de las relaciones obrero patronales.

⁶⁰ Idem.

El contrato colectivo de trabajo no es en esencia un contrato en los términos tradicionales, porque en tal convención no participan necesariamente las partes obligadas, sin embargo, dado que la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos representan los intereses de sus agremiados, por tal virtud las obligaciones que adquieren los representantes de sindicato o de las cámaras patronales en su caso, configuran un convenio que en la práctica supera cualquier teoría del nexo jurídico. Además de que esta contratación asume la representación legal de las partes designadas por virtud de la ley con lo que se hace exigible jurídicamente quienes son miembros de tales asociaciones profesionales.

En virtud de estos señalamientos podemos expresar que los contratos o convenios colectivos entre trabajadores o patrones proponen regular lineamientos generales para el mejor cumplimiento de los contratos individuales.

Dentro de los contratos colectivos podemos configurar diferentes tipos de cláusulas, es decir, de acuerdo a sus fines, dichas cláusulas pueden ser: económicas, administrativas, normativas, previsionales, de exclusión, sindicales y especiales.

Siguiendo al maestro Guillermo Cabanellas las cláusulas normativas son todas las disposiciones de las cláusulas de la contratación colectiva en el que se expresan los elementos jurídicos autónomos con que debe contar el contrato y tales cláusulas pueden ser

positivas o negativas, unilaterales o bilaterales y principales o accidentales.⁶¹

Las cláusulas salariales son las que regulan las retribuciones por categorías y especialidades, los conceptos de primas, las retribuciones de trabajo a destajo y también la normatividad relativa al tiempo extra laborado.

Las cláusulas previsionales se incluyen en la esfera de la seguridad social y en donde se previenen los importes de pago por riesgos de trabajo, los servicios de asistencia médica, que en nuestro caso los absorbe la Ley del Seguro Social que en su Artículo 53 que a la letra dice:

“El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo”.

En tanto que las cláusulas relativas a las obligaciones son las que se refieren al tipo de obligación en si misma que tienen los sindicatos respecto de los patrones o estos respecto de aquellos, es decir, es el nexo de obligación surgido de la contratación colectiva entre el patrón y la asociación sindical constante.

⁶¹ CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Omeba. Argentina. 1968. p. 279.

La cláusula de mayor trascendencia es la conocida como “de exclusión”, es decir, de la obligación que tiene un patrón para destituir sin su responsabilidad a un trabajador que no pertenezca al sindicato o que haya sido expulsado de éste. Desde luego que esta cláusula ha sido tachada de ilegítima por virtud de que en la propia Ley Federal del Trabajo se establece que a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer a alguna asociación o a no pertenecer a ella, sin embargo, la voluntad de las partes predomina sobre tal disposición y permanece en todo contrato colectivo de trabajo el señalamiento expreso de la cláusula de exclusión.

Las cláusulas sindicales son aquellas que se establecen en las contrataciones colectivas que no afecta a la prestación del servicio pero si al patrimonio de los trabajadores, por ejemplo: la obligación patronal de retener la cuota gremial que los trabajadores afiliados deben a los sindicatos, cuota que por carácter forzoso previsto en el contrato libera al patrón de la sanción laboral relativa a la deducción de salario.

Las cláusulas especiales son aquellas que se refieren a la forma de aplicar e interpretar el contrato colectivo de trabajo y en su caso a la forma de solucionar los conflictos que se susciten, y aunque generalmente se previene que sea la autoridad laboral quien resuelva el conflicto, las propias partes pueden preestablecer en cláusulas de compromiso la forma en que habrá de solucionarse un conflicto determinado.

En los contratos o convenios colectivos de trabajo, prevalece la autonomía de los sindicatos y la libertad de organizar y configurar la relación de trabajo con los patrones. En tanto que en los contratos individuales, el Estado previene y protege respecto al establecimiento de condiciones mínimas de la relación laboral, enfrentando a un trabajador con la empresa de que se trate, en el contrato colectivo se supone que todos los trabajadores se han unido para negociar sobre el contenido de los mismos, el Estado únicamente participa como negociador y no como autoridad y en el supuesto de que se llegare a una lucha abierta, es decir, a una huelga, aun en ello priva la voluntad de las partes para establecer las condiciones de trabajo, y en todo caso la autoridad únicamente podrá determinar la imputabilidad de la huelga para ser variable el concepto de salarios caídos, sin embargo, son las partes quienes necesariamente dirimen la controversia colectiva de acuerdo a sus propias necesidades o posibilidades.

Este fenómeno, no se surte en el caso del contrato de ley, toda vez que es el Estado quien regula por razones de orden económico el equilibrio de la situación económica de las partes.

Si no existiesen los convenios colectivos, con los efectos obligatorios señalados, la norma de trabajo, es decir, la ley sería el único límite a la libertad contractual de carácter individual. Por ello el contrato colectivo asegura para el trabajador una protección más amplia y eficiente que aquella que le otorga la ley e incluso le garantiza salario

normalmente superior al mínimo establecido por la propia ley; y sobre todo, las convenciones o acuerdos colectivos admiten la determinación de la relación laboral fundado en la autonomía de la que gozan los sindicatos para concertar convenios colectivos recurriendo a la conciliación de la autoridad o al arbitraje de la huelga.

Los efectos de la contratación colectiva son las de incorporar en los contratos individuales de trabajo las cláusulas que las partes han obligado convenir en la relación colectiva, esto es que una vez suscrito un convenio colectivo, los contratos individuales de trabajo siempre tendrán el sustento de la contratación colectiva y no de la Ley. Las cláusulas normativas de las contrataciones colectivas, son normas mínimas de la relación de trabajo que las partes convienen, incluso aquellas que no están previstas en el ordenamiento laboral y aun así resultan obligatorias coercitivamente para quienes las suscriben. Permanece entonces en la aplicación práctica, dos tipos de regulaciones, es decir, las colectivas y las legales previstas en sus respectivos ordenamientos. Sin embargo, las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo de trabajo siempre atienden más al interés de grupo que al interés individual pero bajo la rectoría contractual del propio sindicato, quien es el que determina el ámbito de aplicabilidad y a las personas comprendidas en este tipo de contratos.

Para este efecto tendremos que recordar marginalmente que los trabajadores de confianza no disfrutaban ordinariamente

de los beneficios de la contratación colectiva y solo de manera excepcional, cuando el propio sindicato otorgue su beneplácito, puede extenderse los beneficios del contrato colectivo en aquellos que no pertenezcan al sindicato.

También surge el problema de la contratación colectiva en los casos en que la Ley Federal del Trabajo otorgue mayores beneficios que el propio contrato pero en este caso prevalecerá la aplicación de la ley frente al contrato.

Parece inútil la firma de un convenio colectivo que establezca condiciones semejantes al de las mínimas establecidas en la ley, pero al suscribirse, el sindicato adquiere frente a la empresa la rectoría de la relación laboral y en donde poco a poco distribuirá sus lineamientos económicos, muchas veces con fines no muy loables.

La cuestión más delicada en la suscripción de la contratación colectiva surge al establecer cuales trabajadores pueden quedar incluidos en dicha contratación, bien porque se trate de sindicatos gremiales o aun siendo sindicatos nacionales no pueden agrupar, por la naturaleza del sindicato a otro tipo de trabajadores de la empresa que no se adecuen al tipo de trabajadores o de la rama de la industria que corresponda esa labor en particular. Ejemplo de ello lo tenemos en la industria aeronáutica en donde existen simultáneamente el sindicato de trabajadores de pilotos aviadores, el sindicato de trabajadores de azafatas, el sindicato de remolcadores y servicios terrestres de la industria aeronáutica, el sindicato de ingenieros y

trabajadores de tierra de la industria aeronáutica, etc..., otro caso similar es el de la industria marítima que tiene sindicatos de remolcadores, estibadores, pilotos, etc..., en donde la empresa debe celebrar contratación colectiva con cada uno de ellos con alto índice de quebranto económico para la empresa correspondiente y el exceso de tales sindicatos, obliga a las empresas al cierre por incosteabilidad, repercutiendo obviamente en el índice de desempleo.

Para este efecto los sindicatos tratarán de cubrir lo más amplio posible todas las actividades de una rama industrial o de una empresa por lo que a su denominación sindical generalmente agregan una virgulilla de “similares y conexos” para de esa manera tratar de cubrir todas las actividades en torno a la industria de que se trate.

Los efectos normativos del contrato colectivo generalmente reglamentan las condiciones de trabajo de toda una rama de la actividad y al mismo tiempo el Estado se ve incluido con esa reglamentación ya que deberá regular las condiciones de trabajo de la zona en que se trate mediante el sistema de la homologación, ello lo intenta lograr mediante el establecimiento de los salarios mínimos profesionales ya que la legislación laboral conserva el respeto a la autonomía de los sindicatos quienes pueden superar cualquier posibilidad económica del propio Estado.

No debemos perder de vista que los convenios colectivos afectan de manera irremediable las condiciones de vida

económica del área geográfica en donde se aplican en atención a que el comercio siempre pretenderá proveer de satisfactores a los trabajadores amparados en dichos contratos en perjuicio de la población ajena a ella.

La población que radica en la región no goza de los beneficios ni de las prestaciones que tienen los trabajadores amparados en los contratos colectivos, y éstos si pueden sufragar y pagar los satisfactores que le sean necesarios, mientras que los trabajadores de la región siguen percibiendo su salario, el cual no es suficiente ni siquiera comparable para costear los satisfactores que han sido elevados en virtud de aquellos trabajadores que si los pueden pagar.

4.3. “CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”.

El contrato colectivo de trabajo exige, para lograr los objetivos de la relación laboral, un ambiente social favorable tanto por lo que corresponde a la administración pública, como a las mismas partes que lo suscriban. Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo se considera como el mejor instrumento para determinar las condiciones de trabajo en una empresa o una industria determinada, por cuanto que se han efectuado negociaciones colectivas que estimulan las condiciones de trabajo, la implantación de maquinaria y el funcionamiento de los procedimientos de la contratación.

Este tipo de contratos son celebrados entre los sindicatos y los empleadores con absoluta libertad y atendiendo exclusivamente a las condiciones de los factores de la producción.

Es obvio decir que el contrato colectivo de trabajo necesariamente es planteado por un sindicato quien en base a su libertad, que es esencial para las negociaciones colectivas plantea a la empresa o industria de que se trate la constitución de las condiciones colectivas según las cuales ha de desarrollarse el trabajo.

La libertad sindical no tiene restricciones legislativas ni en el régimen interior del sindicato que se trate ni en la forma de plantear la negociación con la empresa correspondiente.

Y la restricción a que puede someterse la contratación colectiva no representa ningún obstáculo para el propio sindicato por cuanto que la base libertaria del sindicato siempre supera la base legal de posibles restricciones.

La existencia de la libertad sindical es necesaria para que los trabajadores, en uso de esa libertad formen sindicatos, aseguren su duración y puedan entablar negociaciones colectivas a nivel de pares con los patrones; los sindicatos no están investidos de una autoridad absoluta, dado que esta proviene de los propios actos volitivos de los trabajadores; tanto que pueden establecer condiciones de admisión, condiciones de

expulsión y en general plantear negociaciones con las empresas con el elemento de presión siempre vigente de llevar a cabo una suspensión de labores.

Los contratos colectivos no pueden celebrarse sin embargo, aunque exista voluntad en el sindicato constituido, hasta que los patronos a través de las autoridades de trabajo no reconozcan tales organizaciones, y esto sucede únicamente cuando el Estado considera que la constitución del sindicato puede ser conveniente a los intereses económicos de la Nación, sin perjuicio de lo señalado por el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

De esta manera encontramos que la libertad de asociación desde el punto de vista del derecho social, está amparada por la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional y en donde se establece la libertad de coalición como el derecho de unirse en la defensa de intereses comunes de manera accidental en tanto que el sindicato tiene la misma naturaleza y fundamento pero su organización es de carácter permanente.

Bajo esas bases, comprendemos mejor el significado del contrato colectivo de trabajo del que diríamos que es la concertación colectiva de trabajadores y patronos que se aplica a la regulación de las relaciones de las asociaciones de trabajadores y los patronos y establece las condiciones generales de la prestación del servicio.

Como una mera acotación, fincamos otro estatuto colectivo proveniente únicamente del patrón que es el reglamento interior de trabajo que lo entendemos como el conjunto de normas internas de una empresa que sirven para el mejor cumplimiento del trabajo y la buena aplicación de la relación colectiva del empleo.

El contrato colectivo de trabajo reviste entre otras las siguientes características: Obligatoriedad, Extensibilidad, Inmediatez y Generalidad.

Obligatoriedad.- El Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. Si el patrón se negara, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga que les concede el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; disposición que, sin embargo, nos lleva a la siguiente conclusión:

La coalición no podrá obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo; otra característica es que en la firma del contrato colectivo de trabajo se encuentra el principio de igualdad en el trabajo para los trabajadores de igual capacidad, pero no obstante ello los patrones no se encuentran obligados a aceptar esta propuesta, dado que la ley no considera este clausulado en dicho contrato.

La extensibilidad corresponde al Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo en donde señala que el contrato colectivo de trabajo se aplica a todas las personas que trabajen dentro de la empresa aunque no sean miembros del sindicato.

Inmediatez.- Este concepto hace referencia al periodo de vigencia del contrato colectivo de que se trate, es decir, que surte efectos a partir del momento en que lo determinen las partes bien sea en cuanto sea suscrito o bien en cuanto que sea depositado ante las autoridades laborales y en ese caso los contratos individuales de trabajo cuyas condiciones sean inferiores a las que establece el contrato colectivo, en forma inmediata se reformaran dichas condiciones individuales mediante la celebración de convenios entre el sindicato y el patrón.

Con esto queremos decir que la voluntad individual predomina sobre la voluntad colectiva, y si por omisión no se celebraran dichos convenios de reforma a los contratos individuales, permanecerían dichas condiciones por toda la vigencia del contrato individual.

Generalidad.- Implica las características de abstracción, obligatoriedad y aplicación para todas las empresas a las que se refiera dicho contrato.

El contrato colectivo esta integrado con algunos elementos que algunos autores denominan “de envoltura, normatividad, obligatoriedad y elementos accidentales”.⁶²

La definición del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra señalada en el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que el Contrato Ley tiene su sustento en el Artículo 404.

La diferencia entre ambos contratos surge del hecho de que el contrato ley es declarado obligatorio por las autoridades laborales, sin embargo, como dice el maestro Baltasar Cavazos, el Contrato Ley ni es contrato ni es ley dado que como contrato, los patrones reciben la vigencia de las condiciones de dicho pacto contra su voluntad y tampoco es ley, porque no se emana del órgano legislativo y conforme al proceso establecido por la Constitución de la República.

No obstante la denominación con que lo distingue la Ley Federal del Trabajo permite establecer situaciones de orden económico convenientes al país y en tal virtud la costumbre ha impuesto la denominación anotada y por esa razón la consideramos en los mismos términos.

Por otra parte no debemos confundirlo con el concepto de Reglamento Interior de Trabajo que como lo expresa el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo es el conjunto de disposiciones

⁶² KAYE, Dinisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Themis, México. 1995, p. 163.

obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

De esa definición podemos obtener el siguiente dato: Que el Contrato Colectivo de Trabajo establece las condiciones según las cuales se ha de prestar el servicio en tanto que el Reglamento Interior de Trabajo únicamente se establece de manera unilateral las normas de carácter técnico o administrativo para la ejecución del trabajo, v. gr., el horario de labores, el lugar de trabajo, los horarios de limpieza, los días y lugares de pago, las normas para casos de riesgo, los permisos y otros análogos.

Es decir, que en el Reglamento de Trabajo los patrones pueden en última instancia subsanar aquellas omisiones que no están establecidos en los Contratos Colectivos y que, sin embargo, convenga a los intereses de los patrones considerarlas en su régimen laboral, ocupando para ello el mencionado Reglamento de Trabajo.

Debe establecerse la temporalidad del contrato, pues aun tratándose de un contrato colectivo también está sujeto, lo mismo que el Contrato Individual al señalamiento de la vigencia o durabilidad, esto es la temporalidad o indeterminación del servicio que haya de prestarse; también debe quedar incluido el lugar donde haya de prestarse el servicio, la forma y monto de salario y otras particularidades que se establecen en la ley.

Lo conveniente es considerar un aspecto que corresponde a la productividad conforme a la Nueva Cultura Laboral, y a pesar de las múltiples doctrinas respecto al concepto de productividad, debemos señalar lo que establece Dionisio J. Kaye, "...un cambio cualitativo que permite a nuestra sociedad, tanto en la empresa pública, privada o en el sector social, hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella. Que el incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad constituye una responsabilidad colectiva, que concierne a todos aquellos que participan directa o indirectamente en el proceso productivo".⁶³

Esa mención, sin embargo, la obtiene nuestro autor del acuerdo relativo a la creación del programa nacional de capacitación y productividad que se firma el 25 de mayo de 1992 a partir del nacimiento de los acuerdos de concertación, que paulatinamente han tenido diversos nombres: Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico; Pacto de Concertación y Empleo; Pacto de Solidaridad y Estabilidad Económica, etc... hasta el actual sin una denominación específica que se refiere al desarrollo y crecimiento económico.

⁶³ *Ibidem*, p.p. 64 - 65.

A través de la suscripción de estos acuerdos ha nacido el concepto de modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, incluyendo en esta modernización el fomento y crecimiento de las estructuras de las empresas para facilitar los ascensos horizontales de los recursos humanos y reflejar la más expedita información en los niveles de producción. El desarrollo de los índices y objetivos explícitos de productividad y calidad del servicio; la promoción y fomento de la distribución de los satisfactores; así también la superación de los sectores de la administración mediante la formación, actualización y desarrollo de los administradores; la atención a la calidad y productividad a efecto de sustituir paulatinamente los subsidios. La reconsideración de los sistemas de producción mediante la amplitud en el otorgamiento de prestaciones para los trabajadores y su familia, así como el otorgamiento de estímulos financieros con créditos blandos. Así también la definición y el énfasis en la meta o requerimiento de la empresa de que se trate mediante sistemas de planeación y evaluación que definan un clima de trabajo favorable en todas las esferas de los rangos jerárquicos.

Dentro de este sistema de Contratación Colectiva y para efectos de nuestro trabajo, es interesante señalar el nacimiento de la teoría del salario en atención a la productividad y ya no en atención a la jornada de trabajo, es decir, que el salario como contraprestación en la relación de trabajo, dejará de ser el sistema que establece el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo para convertirse en una noción económica, en un valor social, pues quienes lo reciban si bien constituye un ingreso esencial,

es también un valor social y el trabajador al entregar su fuerza de trabajo debe obtener una contraprestación que le permita llevar una vida digna e inclusive una preparación para un futuro decoroso.

Sin embargo, tomamos en cuenta que no es únicamente la remuneración en dinero la que constituye la contraprestación a cargo del patrón, sino también la remuneración por concepto de alimentos, uso de habitación y otro tipo de prestaciones que, conforme a la Ley de que se trate, corresponderá entender el concepto de salario.

Si bien es cierto que el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo considera que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, primas, comisiones o cualquier otra prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, no podemos olvidar que para efectos, por ejemplo de la Ley del Seguro Social y del INFONAVIT salario es la cantidad que recibe el trabajador en efectivo por cuota diaria sin que se considere en este las percepciones a que se refiere el Artículo 84 de esta misma ley y por lo mismo la integración del salario debe ser considerada conforme a la ley de que se trate.

Dentro de la remuneración en dinero es posible determinar el salario por tiempo y el salario por rendimiento; es decir, que la remuneración por tiempo se computa únicamente por los espacios de tiempo determinado en que el trabajador está al servicio del patrón, en tanto que la remuneración por rendimiento sigue diversos sistemas; verbigracia: el pago

de trabajo por destajo en donde el trabajador percibe su salario en razón al número de piezas o medidas que conforme a ciertas reglas produzca. De esta manera la remuneración por el trabajo a destajo supera en muchas ocasiones la remuneración por jornada de trabajo e inclusive, en ocasiones a mayor producción a destajo mayor percepción global le corresponde al trabajador en tanto que ocupe la misma unidad de tiempo. Sin embargo, la proporción entre el tiempo de trabajo y el rendimiento deben calcularse de tal manera que pueda ganar una remuneración aumentada sin esfuerzos anormales o excesivos.

Otra forma de remuneración es el sistema de primas o premios que consiste en el importe adicional en relación directa al rendimiento de las labores del trabajador, también en razón al esmero o manejo de maquinarias, por puntualidad y en ocasiones hasta por la asistencia regular al trabajo.

Otro concepto de percepción indirecta es el llamado sistema de gratificaciones y en donde encontramos que la gratificación son pagos liberales por parte del patrón, espontáneos y volitivos que se otorgan en forma periódica y habitual cuando se convierte en obligatoria, no así cuando es esporádica o única.

Y al respecto las doctrinas jurisprudenciales resultan contradictorias pese a la existencia de la "jurisprudencia por contradicción de tesis" ya que por una parte se señala que

“GRATIFICACIONES.- Las estipuladas en los contratos de trabajo aunque se digan que son voluntarias, son en realidad obligatorias e integran el salario del trabajador”.

En tanto que otras tesis manifiestan exactamente lo contrario al señalar “GRATIFICACIONES.- No forman parte del salario cuando el patrón las otorga en forma esporádica y voluntaria y para fomentar alguna actividad adicional o alguna conducta adicional en el trabajador; es decir, que cuando el trabajador asista sin incidencia alguna dentro de un plazo determinado adquiere el derecho a una prima por puntualidad, y otros casos semejantes”.

También ocurre con el pago de primas, por ejemplo el de antigüedad que consiste en el importe del pago de 12 días de salario por cada año de servicios calculado al doble del salario mínimo de la zona económica como máximo y para aquellos trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo o los que sean despedidos aun con causa justificada. El conflicto en este renglón nace para determinar en el caso de los trabajadores con actividades que la ley señala como profesionales, como ocurre en el caso de los cajeros, choferes, etc... y en tal situación la dificultad nace para determinar si ante tales situaciones, el monto del salario mínimo a pagar será el salario general o del salario profesional.

A este respecto las tesis doctrinales prevaecientes se inclinan por señalar que son los salarios mínimos profesionales los que

deberán considerarse para los trabajadores de este supuesto en el caso de la prima de antigüedad.

Estos aspectos de las gratificaciones o pagos adicionales deben ser revaluados para determinar su pago en razón de la percepción de salario por jornada, por trabajo o salario por rendimiento que es al fin la tenencia de la nueva forma de pago por salario conforme a la Nueva Cultura Laboral.

Bajo esta virtud el contrato colectivo de trabajo debe analizar este tipo de consideraciones, ya que la tendencia industrial del pago del salario dejará de ser por jornada de trabajo para subsistir únicamente el salario por rendimiento.

Otra área trascendente en el Contrato Colectivo de Trabajo es la fase de conciliación dado que esta área coloca a los patrones y trabajadores en una situación que durante muchos años ha imperado en la historia de las relaciones laborales ha predominado la corrupción tanto en la empresa como en el sindicato y las negociaciones o acuerdos se han convertido en auténticos actos de simulación en donde se busca únicamente el interés egoísta del beneficio económico de la cúpula, siempre en perjuicio de los propios trabajadores. No obstante, actualmente, los trabajadores ya han reaccionado frente a estas acciones y han tomado por su cuenta las actitudes de una renovación para un auténtico mejoramiento y defensa de los intereses de su gremio.

Los elementos de una negociación, tienden a conseguir el auténtico mejoramiento o el resultado de un interés ventajoso para la prestación del servicio y por ello se requiere que las negociaciones colectivas sean responsables por cuanto al aspecto financiero, por cuanto al aspecto técnico y por cuanto al aspecto social de la relación laboral.

El periodo de negociación normalmente tiene tres etapas:

La primera es la solicitud y negativa de lo absoluto en la relación laboral. En la segunda etapa es más liberal y contiene concesiones restringidas, entre las partes en conflicto y el tercer periodo, el más difícil es el de la concesión de los aspectos económicos y de las prestaciones en donde la estrategia de quienes lo discuten debe ser suficientemente aguda para adoptar las soluciones más idóneas a los intereses de los trabajadores y de las empresas.

A partir de estas bases nos damos cuenta que ni el derecho económico ni el derecho social son estáticos, pero su crecimiento no es necesariamente el de la superación económica, sino apenas el del mantenimiento para evitar el rezago tanto de los patrones como de los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo se establece como uno de los objetivos de la huelga, el equilibrio de los factores de la

producción; pero tal equilibrio es en razón directa a las posibilidades y necesidades de la empresa y de sus trabajadores, sin tomar en cuenta que el mantenimiento de dicho equilibrio va infringiendo menoscabo en la valoración externa de la empresa con relación a los trabajadores.

En efecto, en tanto que los trabajadores intentan sostener el equilibrio de dichos factores de producción se olvidan del desequilibrio en el que se ubican con relación al medio social o económico fuera de la propia empresa.

Considerando estos aspectos de la estrategia de la negociación, debemos dejar a un lado la idea de que la negociación es un regateo, en la que una parte pide mucho sabiendo que va a obtener menos y la otra parte ofrece poco sabiendo que va a otorgar prestaciones superiores. Este concepto de la negociación en el contrato colectivo y bajo el amparo de la Nueva Cultura Laboral, debe desaparecer y considerar que en toda negociación, si bien debe buscarse el equilibrio de los factores de la producción es necesario establecer que las pláticas de tales negociaciones tengan como resultado un beneficio extra empresarial, abandonar la idea de el equilibrio de los factores de la producción y fomentar el concepto de que la huelga en la Nueva Cultura Laboral debe favorecer el equilibrio de los factores sociales de la producción.

4.4. COALICION.

El gremio, como toda expresión social, tiene su fundamento en la naturaleza misma del hombre, no es un fenómeno transitorio ni ocasional. Los gremios han existido en toda la sociedad civilizada, y hemos encontrado desde los años 600 A.C. en la India y en Japón antiguo que ya existían tales gremios, en el mundo islámico lo tuvieron muy difundidos; en Grecia y Roma a cada paso se habla de los gremios o corporaciones y con excepción del individualismo de la revolución francesa, el concepto de gremio surge nuevamente con la importancia o influencia que actualmente tiene.

El movimiento sindical es, en la nueva sociedad una oposición a la disgregación que provoca la modernización industrial. Sugiere que los hombres que realizan el trabajo del mundo, quieren retomar una forma de vida socialmente normal, es decir, identificarse entre si en su labor diaria en donde desarrollen un sentido de su participación de su mundo social; se ha dicho a pesar de las muchas y diferentes formas que los gremios satisfacían necesidades similares y eran parte aceptada en la vida del pueblo. Los hombres por los que se conocía el gremio siempre implicó un concepto de unión o de asociación en las que imperaba la reunión de congéneres del mismo oficio u ocupación. Los gremios romanos encuentran su origen en la Epoca del Rey Numa en donde los orfebres, calderos, constructores, excavadores, zapateros, médicos, sastres, pintores, acarreadores y otros, disfrutaron de una larga aunque dispareja vida corporativa. Marco Aurelio

les dió el derecho de recibir legados y los estableció como “personas jurídicas” (véase Artículo 25 fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal).

En ocasiones, la membresía a los gremios era de carácter obligatorio y no podían ser abandonados por sus miembros, incluso quien evadía esta corporación podía ser considerado como fugitivo y devuelto al gremio por la fuerza. Los trabajadores eran llamados hermanos y sus organizaciones tenían autonomía semejante a la actual e incluso el Estado les asignaba un prefecto como oficial director y sus reuniones eran en sitios específicos y desempeñaban fuerte influencia en la vida de los sindicatos; el Estado intervenía en la administración del sindicato para sus propios fines destacando entre otros los pequeños grupos de panaderos, caldederos y vendedores de cervezas.⁶⁴

Las crónicas según este autor señala que los gremios de tejedores y los mercaderes de pescado se encuentran organizados desde la época de Enrique I en Inglaterra desde el año 1100 a 1135 estos gremios gozaban de una distinción especial y tenían alguna autoridad y personalidad reconocible, de acuerdo a la ley que los regía: “...los artífices y hombres de oficio elegirán cada uno su propio oficio antes de la próxima candelaria, y habiendo así elegido no usará de aquí en adelante ningún otro”⁶⁵.

⁶⁴ STEVENS DAVIS, William. La Influencia de los Sindicatos en el Imperio Romano. Nueva York, 1990 p. 230 citado por Frank Tanneumbaum, Filosofía del Trabajo. Del Pacífico, Chile.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 237.

Si consideramos las épocas transcurridas y las diferentes culturas, nos sorprende cuan semejantes han sido los objetos perseguidos, es decir, el control de la oferta en el trabajo definiendo las condiciones de ingreso al oficio y así también reglamentaban los salarios, los precios y la calidad de las herramientas, luchaban por su estabilidad y trataban de alejar a los extraños, logrando el control correcto de su mercado de trabajo.

La historia de los gremios no Europeos nos revela la existencia de organizaciones similares pues en el caso de Marco Polo y sus famosas aventuras ya nos habla de gremios chinos que existían bajo el reinado de Kublai Khan en 1250 con causas separadas y miles de miembros, habiendo sido estudiados cuarenta y dos de ellos que data su origen en la dinastía Ming (1368-1644) y aun en nuestra época aproximadamente en 1928 aun subsisten once gremios profesionales, cuarenta oficios y setenta comerciales, la lista se asemeja a una guía de sindicatos de cualquier ciudad norteamericana en donde se incluyen carpinteros, pintores, albañiles, sastres, etc... aun asociaciones de los ciegos, de los cuentistas y de los conductores de carretillas. Es interesante que los requisitos para ingresar a estos gremios, implicaban una cuota de iniciación y requiere que los aprendices tengan un aval de su buen carácter antes de ser admitidos a la hermandad.

Aun antes de Cristo ya existía el reconocimiento de la existencia de esos gremios y en donde se describen algunos de sus poderes, también la forma de membresía o la manera en que podían ser

desterrados en caso de no cumplir con los compromisos del gremio y en donde el Rey debía “establecer en el sendero del deber a todos aquellos que hubieren errado de sus leyes, fueren familias, castas, gremios o asociaciones algunos de estos miembros estaban asociados en hermandades religiosas y tenían sus propios templos, aún actuaban como bancos y pagaban intereses en los fondos aceptados para custodia. Tal era su fuerza que fue necesaria la formación de gremios no artesanos, es decir, gremios por castas y en donde cada ocupación implica la pertenencia a una casta. De esa forma la membresía era hereditaria y todos los hijos de un miembro eran admitidos automáticamente sin tener que pagar alguna cuota.

Esta tendencia a la asociación desde luego que no es ni contemporánea ni reciente sino que desde las primeras concepciones de la antigua Roma y aun en Grecia se hace referencia a las asociaciones o gremios de quienes laboran. Laborar tiene su origen dual en las expresiones latinas “LABOR” labor laborare trabajó fatiga y a partir del S. X se interpretó como la actividad con fatiga e incluso el modismo “LABARE” tiene un significado de “vacilar bajo una carga demasiado pesada” en tanto que la expresión opus implica la realización de una obra, ciertamente no exenta del esfuerzo o de la fatiga por lo tanto, laborar nos hace sentir como el quehacer de carácter obligatorio en tanto que obrar es llevar adelante una actividad con intención de permanencia. Esta concepción de labor en su sentido de fatiga o faena con esfuerzo, se hace sentir en todas las concepciones religiosas, por ejemplo en las primeras páginas del Génesis (2..15) ya se lee que “Yahvé tomo al hombre y lo puso en el jardín del Edén

para que lo cultivara y guardara” y estas dos expresiones tienen por separado su significado, es preciso ya que implica la realización de la “obra” y la del trabajo, por cuanto que la segunda implica la tarea de preservar y guardar, es decir, una actividad intelectual, por cuanto que la primera es evitar la función ociosa e implica el uso del cuerpo para ejecutar con lo que debería señalarse que “Dios puso al hombre en el jardín para que lo trabajara”. Y así también en otros versículos hace referencia al trabajo: “todo lo que tu mano pueda hacer con tu fuerza hazlo” (9..10) y en definitiva “Mas le vale al hombre cultivar su campo que contemplar las nubes; el que al viento mira no sembrará y el que mira a las nubes no segará. De esta manera encontramos en toda la literatura bíblica el requerimiento hacia el trabajo: Trabajar para procurar no el alimento perecedero, sino el alimento que permanece hasta la vida eterna (San Juan 6 - 27). La misma idea aparece en San Lucas “Quienes no siembran no siegan” e impulsado el texto bíblico por fomentar el trabajo, más adelante expresa San Juan “Que el trabajo es un deber del que nadie puede evadirse” y más adelante la sentencia definitiva “El que no quiera trabajar, que no coma”, es decir, que la iglesia, aun con su noble tarea y valor religioso insta al hombre a trabajar con sus manos para adquirir el derecho a la comida.

Con las ideas de Aristóteles, se trata de liberar al hombre libre y culto de la obligación del trabajo manual, quien señala que está reservado por la naturaleza a los esclavos y a las gentes de baja condición, y así la iglesia de esta época aprovecha tales ideas y consideran al trabajo como un medio de mortificación y justifican la exaltación de la vida

en contemplación, volviendo a las concepciones de los filósofos griegos y las místicas orientales.

Sin embargo, la miseria común y la anarquía que originó este tipo de filosofía, da causa de que en el siglo VII se revalorice el trabajo manual y asigna como actividad a los Eremitas el cultivo del suelo e imponen como regla el trabajo manual e incluso los monjes toman el arado como veneración a la iglesia. Así varios reformadores hasta San Francisco de Asís recuerdan a su buey el deber del trabajo y la iglesia occidental paradójicamente asocia al trabajo manual como el campo de cultivo de la riqueza, los honores y el poder temporal.

En la Edad Media el trabajo manual también es considerado como la causa de la concentración de la propiedad y poco a poco el cultivo de las tierras hacen hasta el fin de la Edad Media como el medio de bienestar y de la riqueza. En el libro Historia del trabajo y de los trabajadores, se dice que el trabajo es el único medio para aumentar la producción Genofonte señala: "El mismo obrero construye casas, puertas, carreteras, mesas; a veces, agrega a ello la construcción de cosas y se considera afortunado cuando se encuentra lo bastante ocupado en todas esas tareas para ganarse la vida. Pero es imposible que el obrero que hace tantas cosas triunfe igualmente en todas. Al contrario en las grandes ciudades, donde abundan los compradores basta un solo oficio para dar de comer a quien lo ejerce. A veces no es preciso siquiera un oficio entero; uno fabrica calzado para hombres, otro para mujeres, una corta, el otro se limita a coser

el zapato. En la confección de las técnicas, uno se limita a cortar, en tanto que el otro ajusta las diferentes piezas. El artesano cuyo trabajo se reduce a una tarea tan restringida, necesariamente debe sobresalir en la misma.⁶⁶

Por lo anterior surge la teoría del derecho al producto del trabajo en donde el trabajador ciertamente que no adquiere la propiedad de las cosas que elabora, dado que no existe ninguna norma que establezca la transferencia del derecho sobre el producto elaborado, sin embargo, al existir una relación de dependencia con el objeto social de la empresa, el trabajador de cierta manera adquiere el derecho a obtener una parte proporcional de la utilidad por ello es que surge el derecho al reparto de utilidades.

Ahora bien, existen por otra parte, ciertos bienes no materiales que el trabajador produce, tal es el caso de los periodistas, locutores, etc... en donde al productor le corresponde el derecho al usufructo del bien producido, pero no adquiere el derecho a la autoría intelectual del trabajador salvo que este ceda tales derechos, o, específicamente hubiese sido contratado para realizar tal actividad.

Respecto a las invenciones, amerita un capítulo aparte para determinar en que forma los trabajadores adquieren el derecho a la utilidad por la explotación de sus inventos.

⁶⁶ JACCARD, Pierre. Historia del Trabajo y de los Trabajadores. Plaza Jones. México, 1977, p. 112.

Nuestro tema central que es la coalición y conforme a la estructura que permite la ley, podemos señalar grandes diferencias con respecto al sindicato:

a).- En la coalición los miembros no requieren de constituir su membresía dado la temporalidad de su asociación.

b).- La duración de la coalición es estrictamente temporal y para un fin determinado, en tanto que en el sindicato el objeto es permanente y la duración es intemporal.

c).- En la coalición no se requiere la aportación de cuotas de sus miembros en tanto que en el sindicato dicha aportación es obligatoria.

d).- La organización social de la coalición no requiere de la exaltación de sus dirigentes en tanto que en el sindicato por lo menos debe existir un Secretario General, un Tesorero, un Secretario de Organización, y un Secretario de Actas.

e).- En la coalición no se requiere de registro alguno para manifestar su existencia sino, simplemente su conducta hace manifiesta tal existencia; en tanto que en el sindicato necesariamente ha de registrarse ante las autoridades laborales.

Estas son algunas de las diferencias esenciales de la coalición y el sindicato dejando a la margen desde luego la requisición del contrato colectivo de trabajo que en el sindicato siempre existe.

La historia nos ha enseñado, que el sentido primitivo del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en remplazar la determinación jurídica de las condiciones de trabajo, por un sistema "legislativo" sui generis para sustituirlo por un acuerdo bilateral concertado entre partes iguales. El objeto de la contratación colectiva es necesariamente de carácter tutelar aunque en los tiempos presentes el objeto se ha extendido hasta competir con la legislación estatal, principalmente en el tema de las remuneraciones, de las condiciones de trabajo, e introducir un concepto de retribución justa que el legislador difícilmente puede establecerla. Debemos reconocer que fue la Encíclica Rerum Novarum en 1821 en los gremios pudieron concertar de manera autónoma las condiciones de trabajo con sus patrones; no quiero decir con ello que en tal fecha el contrato colectivo de trabajo tenga su existencia, dado que fue hasta la legislación de 1917 que se reconoce el derecho de asociación sindical, sin embargo, la configuración de los gremios les permitían concertar los contratos colectivos o concertaciones colectivas a partir de la libre y democrática organización de los trabajadores es por ello que actualmente los contratos colectivos de trabajo son celebrados sin la intervención del Estado permitiendo un poder creador de normas obligatorias ajenas a los órganos del Estado pero sin menoscabo a la legalidad de las leyes laborales.

Los resultados de la negociación colectiva dan lugar además a un proceso de imitación o extensión cuando se empieza a aplicar esa técnica fuera de su campo inicial y alcanza tanto a la economía como la propia legislación laboral, por ejemplo el aviso escrito de despido y los efectos de su omisión previstos en la ley, se habían consignado previamente en las contrataciones colectivas. A partir de la existencia de los contratos colectivos entre particulares, también el sector paraestatal se suma a esta corriente y aun en aquellos casos en que el Estado intervenga como socio mayoritario, la regulación laboral se plantea a partir de los contratos colectivos de trabajo, como por ejemplo todas las empresas en otra época filiales del sistema de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares "CONASUPO". Este hecho ha motivado el desenvolvimiento de empresas que desde el punto de vista administrativo son entidades descentralizadas por servicio, en el derecho del trabajo, simplemente son patrones sujetos de la contratación colectiva.

La autonomía colectiva, tiene, no obstante, ciertas limitaciones que provienen de la propia ley como por ejemplo no configurarse como entidades de carácter político o religioso y el interés general de sus agremiados debe tomar en cuenta también el bien común, conforme lo hemos señalado de acuerdo a la Nueva Cultura Laboral.

El equilibrio de los factores de la producción es la búsqueda constante en la negociación colectiva, sin embargo, tales factores están sujetos a elementos externos a la empresa de que se trate, en razón de

que la evolución salarial en una empresa forzosamente repercute en el coeficiente de precios de la región de la jurisdicción de la empresa por eso se precisa que en los contratos colectivos de trabajo deba canalizarse la operatividad de las cláusulas de reajuste salariales de acuerdo a las condiciones económicas del mercado afectado.

A últimas fechas se ha vuelto a la idea de la acción concertada, creándose al efecto factores como productividad, salarió mínimo móvil, empleo y otros semejantes para evitar el exceso de la imposición sindical y configurar su normatividad a disposiciones que no sean contrarias al orden público.

De esta manera podemos consignar que la asociación sindical y el contrato colectivo de trabajo deben tener un contenido social que avale los principios de la Nueva Cultura Laboral aplicando sus condiciones a la responsabilidad de un bienestar general que mediante mecanismos sociales surgen en forma perimetral a las empresas firmemente establecidas.

Desde luego que no podemos abandonar este tema sin reconocer que el sentido de participación conforme a la Nueva Cultura Laboral debe prevalecer en cualquier sistema sindical, sin antagonismos clasistas sino más bien con carácter de repartición de funciones sociales con vistas al logro de finalidades consideradas originalmente comunes y preestablecidas la mayoría de las veces con jerarquía superior al medio social no involucrado en el contrato colectivo.

4.5. "SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES"

En el nacimiento de la humanidad, sabemos que los primeros estadios de la civilización tenía a sus miembros con igualdad de un comunismo primitivo, es decir, sin clases sociales y aun cuando comenzaba alguno de ellos a utilizar cierto tipo de instrumentos para crear útiles de trabajo y extender o sustituir sus deficiencias físicas, la sociedad a la que pertenecían no implicaba mayor o menor jerarquía, sino únicamente una cualidad de desarrollo del Homo sapiens o familia Hominida. Pero por su propia naturaleza y la característica nómada de su conducta impide la existencia de una clase social y por lo tanto de un conflicto de clases sociales.

El primer nivel de organización social se conformó en torno a los ancianos, aunque esto constituye una configuración reciente a la vista del estudio histórico. A partir del establecimiento de la forma sedentaria de vida, paulatinamente se van formando grupos sociales en torno a ese grupo de ancianos, y por primera vez se demuestra ya una división de trabajo como un nivel organizativo en donde la mujer debe realizar algunas funciones relativas al laboreo y atención de sus hijos en tanto que los varones desempeñaban trabajos de mayor riesgo. A partir de la configuración de estos grupos, por razones atávicas siempre surgía un líder que dirigía las actividades de la comunidad y por lo mismo su trabajo se transformó hasta convertirse en dirigente y señor de los grupos, que entre más grandes eran mayor poder, era visible en el líder natural.

Los primeros organismos sociales de carácter obrero que se formaron, fueron las mutualidades que en un principio se configuraron para establecer un fondo común de ayuda recíproca en casos de necesidad. Pero los primeros sindicatos se forman en la República restaurada de entre 1867 a 1876 y se basan en el interés general de sus propios miembros sin crear en principio una pugna frente a quienes poseían intereses contrarios. Así se formó por ejemplo en 1882 en México la Sociedad de meseros “Unión y Concordia” quienes contaban con cerca de tres mil quinientos socios y los ayudaban en cuestiones de atención médica, inhumaciones y pensiones; también se formó una sociedad llamada “Esperanza” que prestaba servicios médicos y medicinas coadyuvando también con las acciones de la inhumación. En 1904 se crea el Congreso Mutualista Obrero de México integrado por treinta asociaciones de trabajadores y ya en 1906 agrupa a más de cuatrocientos socios y mil pesos de aquella época.

Esas asociaciones, sin embargo, son criticadas por los trabajadores debido a la inoperancia para resolver sus necesidades inmediatas, sin embargo, subsisten e incluso sirven para apoyar al gobierno Porfirista, aunque oficialmente se procuraban alejar de tales actividades. El trabajador manifiesta su permanente inconformidad respecto a estas mutualistas en tal forma que habrían de ceder su lugar al cooperativismo y al sindicalismo, debido además de la oposición general a la incomodidad de la aportación de cuotas que deberían entregar los socios a las citadas mutualistas.

A la par de estas cooperativas y de tales insípidos sindicatos aparece el anarquismo en su forma más elemental, que es el cooperativismo y en donde se encuentra el medio más idóneo para reducir la injerencia de las tiendas de raya sustituyéndolas por cooperativas de consumo. Pero tampoco dan resultado estas cooperativas, en tanto que el sindicalismo toma fuerza social y organiza a los grupos de ferrocarrileros, tranviarios entre otros y de esa forma surge el primer gran movimiento social mexicano con el círculo de obreros de México, pero en 1880 desaparece en razón de que su intención social no era necesariamente de lucha sino de conciliación con el régimen Porfirista pero la influencia del Sindicato Mexicano ya se había extendido hacia los Estados Unidos en donde se forma dentro de los trabajadores ferrocarrileros la “Asociación Internacional de Trabajadores de Tendencia Anarquista y los Caballeros del Trabajo de tendencia Mutualista”.

El movimiento social mexicano resurgió y en 1886 surge el Congreso Obrero Permanente en donde se establece como premisas de demanda la educación de los trabajadores, garantías políticas, libertad de elegir a los funcionarios o procuradores del obrero así como para gestionar problemas relativos al salario; este Congreso no obtuvo la aceptación social que se esperaba dado que el partido socialista mexicano que se fundó en Puebla en 1878 ofrecía a sus simpatizantes mejores condiciones personales y hablaba de la conquista del poder por la vía legal; aceptaban la creación del partido de la clase proletaria y aunque en su periódico “Revolución Social”

señalaban que no eran enemigos del capital sino sólo de sus abusos, los adeptos fueron incorporándose en casi todo el país.

Pero este movimiento del partido no avanzaba lo suficiente con el movimiento de huelga y por ello no alcanzó el ritmo de progreso que en un principio aparentaba. Los elementos que han logrado abarcar las necesidades de los trabajadores aun no han sido suficientemente atendidos ni aún con el Partido Revolucionario de la Clase Obrera, porque no comprenden la esencia de la posición colaboracionista y caen en la lucha de clases que conforme a la Nueva Cultura Laboral ya debe ser superada.

Con lo anterior el sindicalismo se desarrolla a partir de la Revolución de 1910 logrando adeptos de carácter voluntario ya que el tratamiento social de los sindicatos contemporáneos y conforme a la Nueva Cultura Laboral deben ser de superación permanente atendiendo cada actividad del trabajador como una cuestión social en la busca común de una solución a las necesidades del obrero mexicano.

Bien sabemos que en 1906 los trabajadores de la mina de Cananea se lanzan a la huelga exigiendo reducción de jornada de trabajo, aumento de salario, derechos de ascensos, y por lo menos un setenta y cinco por ciento de trabajadores mexicanos en la explotación de la mina; y también sabemos que el entonces general Porfirio Díaz prohibió las huelgas reprimiendo con la fuerza pública a los huelguistas, sin embargo, la lucha de los hermanos Flores Magón se mantiene al frente bajo el programa del

Partido Liberal Mexicano y se procura otra huelga con los trabajadores textiles de Orizaba y aunque estas no fueron las primeras huelgas mexicanas sino que lo fue en 1876 cuando los cantores de catedral se declararon en huelga para exigir mejor jornal, la inquietud social de 1906 adquiere más fuerza mediante el liderazgo de los hermanos Flores Magón y en 1911 lanzan el manifiesto que influiría para establecer posteriormente la Casa del Obrero Mundial. Los planteamientos anarquistas de los hermanos Flores Magón, señalaban a los obreros con un carácter burgués de la revolución y no solamente servir como carne de cañón. El desprecio por toda autoridad y el llamamiento a la desobediencia pública era la consigna de la incitación a la acción revolucionaria tratando de imitar a los campesinos que con el arma en la mano se posesionaban de la tierra sin esperar el decreto de las autoridades este movimiento anarcosindicalista de los hermanos Flores Magón era el llamado al reino de las individualidades libres y en donde se muestra con claridad su posición a la apropiación de los medios de producción en manos de los trabajadores y en donde se decía que el obrero debe recibir el fruto de su trabajo, pero en forma social, a través de organismos de servicios públicos establecidos por ellos mismos, y decían que “si los trabajadores fuesen dueños del fruto de su trabajo específico, sería un trabajo social, porque todo producto es el resultado de la cadena de la mano de obra y todo obrero tiene derecho a reclamar como suyo el producto de su trabajo”.⁶⁷

⁶⁷ ALBA, Vicente. Las Ideas Sociales Contemporáneas en México. Fondo de Cultura Económica. México, 1960, p. 17.

En 1912 se forma la Casa del Obrero Mundial, aunque su ideología era anarcosindicalista, su oposición a la participación política que da lugar a un auténtico movimiento obrero, a partir del Plan de Guadalupe promovido por Venustiano Carranza contra Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial modifica su posición apolítica y establece relaciones armoniosas con el Estado Constitucionalista con el pluriato de resolver radicalmente los problemas sociales que a la fecha existían. Para en la formación de los batallones rojos para reprimir a Francisco Villa y Emiliano Zapata mediante el compromiso de Carranza de dictar leyes a favor febrero de 1915, la Casa del Obrero Mundial apoya a Venustiano Carranza de los obreros a cambio de que la Casa del Obrero Mundial tomara armas a favor del Constitucionalismo. Sin embargo, la Secretaría de Gobernación ordenó la incautación del local de la Casa del Obrero Mundial combatiéndola bajo el lema de que “Si la revolución ha combatido a la tiranía capitalista, no puede permitir que se establezca la tiranía proletaria”.⁶⁸

Hacia 1916 se lleva a cabo un Congreso Obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, congreso que reside en el puerto de Veracruz invitando al gobernador de la entidad Heriberto Jara. No obstante que Heriberto Jara no asiste en razón de que “un congreso cuyos iniciadores comienzan por aconsejar a los obreros que se aparten de un gobierno democrático como es el gobierno constitucionalista que les ha prestado su apoyo para el logro de su mejoramiento; tanto el Gobierno Federal como el de esa ciudad no aprueban la labor de los señores

⁶⁸ SALAZAR, Rosendo. La Casa del Obrero Mundial. Costa - Amic, México, 1962, p.p. 20 - 21.

congresistas, pues considera que se han apartado del camino que deberían seguir para obtener un mejoramiento sano”.⁶⁹

En ese Congreso se establece la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana en donde se establece como principio que la organización obrera deberá participar en la lucha permanente de clase buscando la socialización de los medios de producción como acción directa. En la práctica los miembros adoptan una conducta contradictoria expresando que sus intereses frente a los de la burguesía es simplemente el de una independencia orgánica y siguen atados a los principios de la industria sin obtener ningún resultado para los proletarios. En 1916 la federación de sindicatos obreros del distrito federal gira una comunicación (emplazamiento diríamos ahora) a los empresarios, con amenaza de huelga si no se pagaban los salarios en moneda de oro, ya que el caos financiero provocaba una permanente devaluación de la moneda y quien recibía el mayor golpe de esta inflación eran los trabajadores. A este emplazamiento se unen los trabajadores electricistas y tramviarios, sin embargo por virtud de la represión de Carranza los obreros ceden transitoriamente mediante la aceptación de la emisión de un “papel infalsificable” y aunque no se soluciona el conflicto, fue hasta julio de 1916 cuando el movimiento de huelga se reanuda, emitiendo entonces, el presidente Carranza un bando que condena a muerte a todo aquél que participe directa o indirectamente en el movimiento de huelga, bajo el argumento de que, “la revolución tiene como meta la destrucción de la tiranía capitalista y no permitirá la implantación de

⁶⁹ *Ibidem*, p. 49.

la tiranía de los trabajadores ya que estos sólo forman parte de una pequeña sociedad y esta no existe solo para ellos, pues hay otras clases (sociales) cuyos intereses no les es lícito violar porque sus derechos son tan respetables como los suyos".⁷⁰

En 1917 en Tampico, se forma otro congreso en donde asisten delegados de las organizaciones sindicales más importantes y el congreso entonces, concluye de que los obreros deberán sumarse en el marco del reformismo y prohíbe cualquier acción huelguística dentro de la organización sindical. Pero también acuerdan la formación de la Confederación Regional Obrera Mexicana CROM y que sigue los principios de la existencia de dos clases sociales, la explotadora y la de explotados y que la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases en busca de un mejoramiento económico y moral a la completa liberación para sus contratos.

Esta confederación de tendencia conservadora descarta toda posibilidad de lucha económica y prohíbe a sus miembros el apoyo a algún partido político así también les impedía la formación de un partido obrero. De esta forma la CROM va formándose mediante el aislamiento total y la reducción del papel del movimiento obrero para apoyar la revolución burguesa ignorando la conquista de la clase obrera que puede lograr en su lucha por la democracia.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 67.

Debemos señalar que a pesar de 1917 existía ya el derecho social de los Artículos 27 y 123, la CROM sin embargo vive presa de la anarquía y cada día pierde más su carácter combativo a pesar de que en el país había aproximadamente treinta mil obreros.⁷¹

Este examen de la entidad sindical sólo nos da oportunidad de determinar que la acción de los obreros a partir del radicalismo en Veracruz en 1916 da una enseñanza provechosa acerca de las condiciones favorables en que comienza a desarrollarse la prosperidad económica de los trabajadores a través de las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto. En 1920 se forma otra Confederación también de corte anarcosindicalista que se opone a la política de Plutarco Elías Calles e incluso la CGT emplea todos los medios de lucha, desde el sabotaje hasta la huelga no obstante de que es derrocada permaneciendo la CROM, por cuanto que este medio sindical obtiene la promesa de apoyo del presidente. De esta manera la C.G.T. pasa a formarse en la oposición en tanto que la CROM se convierte en un apoyo del gobierno fomentando entre los trabajadores un espíritu de confianza hacia los industriales y hacia la inversión extranjera para hacer que fluya el capital y las nuevas industrias.⁷²

En 1926 en la 8va. Convención de la CROM, Calles apoya a Vicente Lombardo Toledano a quien llamó líder obrerista, alabando sus conquistas de la revolución mexicana. El 20 de febrero de 1936 se funda

⁷¹ TANNEUMBAUM, Frank. México la Lucha por la Paz y por el Pan. Revista Problemas Agrícolas e Industriales en México, Volúmen III, Número 4, Octubre - Diciembre 1951 p. 65.

⁷² SALAZAR, Rosendo. Historia de las Luchas Proletarias. Tomo I, Costa Amic, México, 1938, p. 84.

la Confederación de Trabajadores de México C.T.M. en donde, según sus dirigentes, se lucharía por una sociedad sin clases sociales, y que como táctica usaría la huelga, el boicot y sería un organismo independiente del poder público, y en donde se lucharía por las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores y se buscaría la posesión de los medios de producción por los obreros y por la implantación del seguro social por patronos y el Estado.

Ciertamente se declaraba no comunista y no proponía abolir la propiedad privada, sino únicamente se proponía defender la autonomía económica y política de la nación mexicana y evitar que se entronizara gobierno dictatorial o tiránico que prive al pueblo de sus libertades sociales y cívicas. A partir de entonces las huelgas fueron incrementándose y según estadísticas de la Secretaría de Trabajo, en ese entonces de la Secretaría de Economía Nacional en su anuario estadístico de 1939 nos habla de una mayor incidencia en el número de huelgas patrocinadas precisamente por la C.T.M. No obstante nosotros pensamos que la lucha de clases no puede desarrollarse si tiene la idea cabal de la forma de organización del régimen capitalista. Para la lucha y la demanda económica el obrero no se basta a sí mismo, la conquista de la libertad obrera requiere de un conocimiento preciso de las clases sociales y esto no se logra espontáneamente sino que se alcanza sobre la base de la práctica social en la lucha diaria.

El líder, como factor determinante del equilibrio de la post-revolución fue Fidel Velázquez quien falleció durante el desarrollo de

este trabajo, el día 21 de junio de 1997 pugnó por la reivindicación de la constitución social, primera en el mundo, y se define como un líder que da valor al contrato colectivo, al contrato ley, a la propia Junta de Conciliación y Arbitraje y varias veces determina que los derechos de los trabajadores mantienen un constante progreso, inspirado en las reuniones de la Confederación General de Trabajadores para participar en las acciones sindicales que lo mantendrán legítimamente encumbrado en la lucha obrera hasta su fallecimiento.

Fue el fundador del sindicalismo americano, ya que constituyó la Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.) así también participó en otra Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.), impulsa la creación del Congreso del Trabajo y su lucha sindical siempre la tomó como un derecho legítimo para alcanzar el bienestar cultural y político de los trabajadores.

La Cultura que fomenta Don Fidel Velázquez, posee una estructura social y jurídica que son ya parte del servicio de las clases liberadas por la burguesía y en donde el proletariado conoce perfectamente su función fundamental dentro de la estructura de la producción.

Desde luego que al reconsiderar la posición de Fidel Velázquez dentro del movimiento obrero mexicano no significa necesariamente resaltar el movimiento sindicalista, porque éste actualmente

dista mucho de los objetivos de los grandes líderes obreros, ya que el sindicato como asociación preceptora de salarios y sueldos pretende mejorar la situación social y económica y las condiciones laborales mediante la actuación común. Y el éxito de estos esfuerzos retribuirá a los líderes sindicales grandes beneficios que no se disparan necesariamente a sus afiliados. Frente a ello se encuentran los poseedores de los medios de producción, es decir, los patronos y sus asociaciones. Los obreros luchan por la mejoría de sus posiciones, buscando sobreponerse a cualquier restricción que limite esa lucha masiva.

Si bien es cierto que el sindicato en su origen tiene esta finalidad loable, también es cierto que los trabajadores se cubren bajo las faldas del sindicato para encontrar cada vez más canonjías y frente cada vez menos esfuerzos.

La actuación política de los sindicatos, en función de sus objetivos, ideologías y tradiciones de las relaciones sociales, influye en las experiencias que hayan vivido de manera personal, con el temor de no incurrir en una regresión que lo haga padecer nuevamente en sus anteriores situaciones.

Debemos decir que la fuerza sindical en México ciertamente nace con Fidel Velázquez, pero también debemos señalar que en Europa, principalmente en la República Alemana ya estaba firmemente consolidado el sindicalismo. En efecto desde 1905 en Alemania se llevaban a

cabo huelgas masivas que proclamaban la defensa obrera inspirados en el movimiento Sindicalista Alemán que se remonta hasta 1848 en donde se forman ligas obreras que consideramos son los antecedentes de los sindicatos. Estas ligas fueron aplastadas por virtud del fracaso de la Revolución hasta el punto de llegar a prohibir las asociaciones de trabajadores.

No obstante, los obreros emprendieron fuertemente la lucha de la asociación a partir de 1865, aunque carecían de una organización eficiente y de cajas de previsión, impulsaron sus movimientos de huelga hasta crear en 1868 las asociaciones profesionales de los obreros del tabaco, de impresores y sastres.⁷³

Desde 1850 Alemania se encuentra en el vértice de su revolución industrial y al contrario de lo ocurrido en Inglaterra, no se ocasionó conflicto social, al contrario se crearon nuevos puestos de trabajo, el índice de ocupación aumentó, pero también con el incremento en la capacitación de los artesanos.

Carlos Marx dijo "El trabajador es libre en el doble sentido de que, como persona libre dispone de su fuerza de trabajo como si fuera mercancía propia, pero por otra parte, no puede vender otras

⁷³ MULLER, Hermman. La Organización de Litográficos, Tabaqueros, Impresores y Sastres. Berlín 1917. p. 158 y cit. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera Edición, Porrúa México, 1993.

mercancías, carece en absoluto de los utensilios para la realización de su fuerza de trabajo”.⁷⁴

El que buscaba trabajo no podía esperar, el empresario podía hacerlo tranquilamente y por lo mismo, los salarios se mantenían bajos. A esa fecha se fundó la Unión General Alemana de trabajadores fundada por Fernando La Salle gracias a la influencia del pensamiento Marxista; Marx pensaba que no podía lograrse la emancipación obrera más que con la Revolución Social, en resumen se prevenía la depauperación paulatina del obrero.

En México no existía una teoría sindicalista exhaustiva y sus funciones se integraban siempre en el movimiento obrero social demócrata al amparo del mundo ideológico del socialismo. Los obreros luchaban por conseguir salarios más altos, reducción de la jornada de trabajo, es decir, se quería hacer de los trabajadores seres reflexivos conscientes de su dignidad.

Sin embargo el extremo culminó con la Nueva Cultura Laboral, el antagonismo de los obreros y los patrones no sólo se refiere a la mejoría de salarios o a la protección al trabajo sino también a la lucha por las posiciones políticas.

⁷⁴ MARX, Carlos. El Capital. Volúmen I, Fondo de Cultura Económica, México, 1966, p. 67.

Con la Nueva Cultura Laboral no se retraerá el derecho del trabajador ni se reducirán las prestaciones sociales obtenidas a través de su lucha, la Nueva Cultura Laboral pretende centrar la atención de patronos y trabajadores en la restauración económica del país. Actualmente se requiere de una conducta solidaria, que no implique la lucha de intereses sino que se tome en cuenta que está en juego no sólo el interés particular de los obreros, sino el de la comunidad en todos sus ángulos.

Hasta ahora los líderes sindicales han logrado configurarse como Comités Ejecutivos Burgueses en tanto que los obreros han quedado al margen de esa cúspide económica.

Si se quiere hablar de lucha de clases, hay que tener presente que el sindicalismo se ha convertido en una lucha de organizaciones identificadas con grupos económicos y su intervención en los conflictos económicos ya no tienen el carácter reivindicatorio, sino representan un constante vehículo de exaltación de líderes y empobrecimiento de los trabajadores.

La Nueva Cultura Laboral pretende dejar atrás la lucha del poder de los sindicatos e implantar conjuntamente con los patronos una lucha por la mejoría económica nacional, superar la democracia económica y establecer una igualdad de derecho social del capital y trabajo, substituir la idea del obrero como súbdito económico y convertirlo en persona humana en el centro de la economía.

Nuestra investigación se ha caracterizado por plantear objetivamente la situación del obrero frente a la sociedad y el pensamiento patronal frente a sus intereses, la Nueva Cultura Laboral deberá ser el parteaguas de la antigua relación de subordinación del obrero para intentar crear mediante la revolución de la informática, un ente que participe concientemente y en igualdad de condición del patrón en el proceso de transformación del sistema económico para convertir la actividad industrial mexicana poseedora suficientemente eficaz y cambiar radicalmente el sentido de la explotación social por una idea impulsora de la economía mexicana. Estas son todavía mis grandes esperanzas.

“CONCLUSIONES”

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo en la Nueva Cultura Laboral debe ser un derecho de interrelación y no un derecho de enfrentamiento, un derecho de conciliación y no un derecho de confrontación, un derecho de progreso técnico industrial y no un derecho de estricta infraestructura exclusivamente económica, en una palabra la Nueva Cultura Laboral debe ser un compromiso de equilibrio entre exigencias antagónicas.

Así, la integración económica en la Nueva Cultura Laboral es el avance del desarrollo tecnológico, que constituyen fenómenos que modifican la dinámica económica. Así, con la Nueva Cultura Laboral se registran transformaciones tendientes a crear condiciones favorables para responder a los desafíos del Nuevo entorno económico.

De la consecuencia y eficacia de estos cambios que se lleven a cabo dependerá, tanto el desarrollo como la competitividad de nuestro país en el escenario económico mundial.

SEGUNDA.- La Nueva Cultura Laboral pretende dejar atrás la lucha del poder de los sindicatos e implantar conjuntamente con los patrones una lucha por la mejoría económica nacional, superar la democracia económica y establecer una igualdad de derecho social del

capital y trabajo, substituir la idea del obrero como súbdito económico y convertirlo en persona humana en el centro de la economía.

El diálogo obrero – empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en el contexto de un cambio continuo. Este diálogo será posible por el empeño y la actitud abierta y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, consientes de la necesidad de enfrentar con éxito los cambios que se registran en la actividad productiva. La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como de los procesos educativos y de capacitación, tanto al interior de los centros de trabajo como fuera de ellos y que sean los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento del obrero a la contribución de los procesos productivos.

TERCERA.- La Nueva Cultura Laboral no pretende reducir prestaciones de salario o de seguridad social sino intentar la conservación de las ventajas adquiridas para producir de un modo más rápido la alineación de la empresa a los sectores económicos vitales que comprometan nuevas conquistas obreras, nuevas conquistas sociales mediante el aseguramiento de los salarios con un poder adquisitivo en constante incremento.

El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de este diálogo que ahora se propone como un conjunto de principios, constituyen el inicio de un proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, en los sindicatos y en las escuelas.

CUARTA.- La evaluación del empleo depende por una parte de la capacitación según las reglas de la informática, pero también de la colaboración del Estado Mexicano hacia los hechos de inversión de los jefes ejecutivos sin olvidar los grupos de presión existentes en nuestro país.

El diálogo que se propone entre los trabajadores empresarios es el resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de concensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo del país con justicia social. Una Nueva Cultura Laboral implica la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad y de esfuerzo compartido no únicamente entre trabajadores y empresarios, sino de entre estos y la sociedad como el futuro del país.

QUINTA.- La lucha polar entre el capitalismo y el comunismo ha concluido, y por aplicación de la lógica social, el capitalismo trae consigo su propio elemento de destrucción, por ello la nueva civilización

naciente a partir de la cibernética, será precisamente el de una sociedad científica de colectividades activas. Fomentar en todos los centros de trabajo la revalorización del trabajo humano otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales y sociales de los trabajadores y sus familias serán los elementos fundamentales para mejorar los niveles de productividad y competitividad. Propiciar los niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción y que fomenten el desarrollo de la productividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

SEXTA.- Los trabajadores no pueden convivir en el mundo contemporáneo si no son efectivamente habilitados o adiestrados en la rama de la industria que les corresponda y de aquí obtenemos que la filosofía social de la Nueva Cultura Laboral consiste en el reconocimiento de las habilidades de los obreros, su evaluación efectiva y el justo precio de sus trabajos. La igualdad social es inalcanzable, pero la filosofía de la Nueva Cultura Laboral, debe aceptar como ideal regulador la evaluación del empleo para permitir hacer pagos idénticos para habilidades idénticas y no ya necesariamente por trabajo igual, toda vez que este último concepto admite tantos casos de excepción como aceptación de trabajos profesionales reconocidos por la ley; luego entonces encontrar recursos y mecanismos que concilien la igualdad y la libertad laboral es tarea propia de la filosofía de la

Nueva Cultura Laboral para efecto de aplicar los valores sociales donde se pueda alcanzar el máximo disfrute en el empleo.

Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de la vida activa, permitiendo un más amplio dominio de su entorno laboral y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como a la adaptación del cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.

Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las normas de Seguridad e Higiene, incidirá necesariamente en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.

SEPTIMA.- Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 Constitucional la importancia de dirimir las controversias entre los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, ya que ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores de producción y que sustenten la relación básica de equidad para considerar que, la buena fe y la lealtad entre las partes son características indispensables para el buen quehacer de las relaciones laborales. Todos los sectores deben de estar convencidos y comprometidos para actuar de buena

fe en la plena realización de justicia y equidad, debiendo sustentarse estos valores en las normas correspondientes.

OCTAVA.- Las resoluciones de controversias que se sustenten en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la equidad y la justicia, propiciará para todos los sectores el desarrollo de la Nueva Cultura Laboral, pues su consecución determinará la generación de calidad y productividad y coadyuvará a la preservación y fomento de las fuentes de empleo en un marco de justicia y equidad social. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, que les permita antes y después de su actividad productiva un trato respetuoso en la sociedad. Pero también el empresario ha de contar con el mayor desempeño de sus trabajadores que le permita elevar la productividad y con ello obtener un valor agregado suficiente para beneficio de la propia empresa y del habitat en que se encuentre inserta.

NOVENA.- Para alcanzar los objetivos de la Nueva Cultura Laboral las partes han acordado promover algunos principios y reglas de carácter ético, entendiendo de que algunos ya están incorporados a las normas vigentes de la legislación laboral. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades deben impulsar la cultura del cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que ellas promueven. Conduciéndose con alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales para lograr

armonía social, consolidación laboral que sea más libre, justa, próspera y democrática. Todos los sectores deben impulsar las actitudes que fomentan la veracidad de las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio ya que la responsabilidad de trabajadores y patrones fundada en principios éticos deben ser valores determinantes de su conducta en los procesos productivos. La representación legal de trabajadores y patrones debe ser con estricto apego a los principios éticos que permitan un transparente desempeño y deben pugnar porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación tanto de trabajadores como de patrones.

DECIMA.- En congruencia a lo anterior debemos significar que los trabajadores deben asumir su responsabilidad en el trabajo, preservar los bienes de la empresa, actuar con honestidad, providad, esfuerzo, creatividad y productividad así como capacitarse como medio de superación personal. En tanto que los patrones deben privilegiar el respeto y la dignificación de sus trabajadores, en un marco de justicia y equidad, proporcionar a los trabajadores la capacitación adecuada y procurar la administración eficiente organizando a sus trabajadores de forma productiva. Pero además ambos sectores deben estar convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta actualmente México es el de la generación de empleos bien remunerados y el único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo y estimular la productividad es el de aumentar el ahorro, desarrollando sistemas financieros y fortaleciendo incentivos de productividad que den certeza al capital humano.

En ambos casos los incentivos económicos y las políticas, deben estar dirigidas a propiciar un desarrollo económico sano. Con este objeto los procesos productivos no solo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también nuevas formas de gestión organizacional para el trabajo productivo y la fuente de sus incentivos debe surgir del reconocimiento público al trabajo desarrollado. Pues no basta retribuir económicamente a los obreros y solventar el intercambio de bienes de los empresarios, sino que es necesario el intercambio vívido de la sociedad y de ahí que deben surgir desde la Nueva Cultura Laboral, reconocimientos tanto a empresarios como a trabajadores para fomentar el crecimiento a la capacidad del individuo, a la demostración en términos de aptitudes eficiencias que habrán de promoverse y traducirse en mayores incentivos económicos, fiscales y honoríficas, pues recordemos la sentencia bíblica de que no sólo de pan vive el hombre.

BIBLIOGRAFIA

ALBA, Vicente. Las Ideas Sociales Contemporáneas en México, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1960.

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso del Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Barcelona, España, 1967.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Mundo Jurídico, México, 1992.

BENZUSAN AREUS, Graciela. Modernidad y Legislación Laboral, Fundación Friedrich, Sberl, 1994.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1978.

BOGLIANO, Palmiro B. La Estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Argentina, 1957.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Omeba, Argentina, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición, Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo, Jus, México, 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal, Segunda Edición, Trillas, México, 1996.

COMAS, Juan. Introducción a la Prehistoria General, Instituto de Investigaciones Históricas. Textos Universitarios, UNAM, México, 1971.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Séptima Edición, Porrúa, México, 1993.

FALLON, Valerio. Economía Social, Segunda Edición, Aguilar, Barcelona España 1983.

FLORIS, Margadant. Derecho Romano, Edición Décima Sexta, Porrúa, México, 1989.

GALAN, Gabriel. Obras Completas Canto al Trabajo,
Universitaria, Argentina, 1978.

FOLCH, Gallart. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Político, Argentina, 1957.

GALBRAITH, John Kenneth. El Nuevo Estado Industrial,
Colección los Grandes Pensadores. Ariel, México, 1971.

GARCIA TREVIÑO, Rodrigo. Precios Salarios y Medidas,
América, México, 1993.

GUNDER, Frank Andre. Lumpenburguesía y Lumpendesarrollo,
Serie Popular, Era, México, 1974.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava
Edición, Porrúa, México, 1994.

HANDY, Charles. El Futuro del Trabajo Humano,
Ariel, España, 1986.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo,
Themis, México, 1995.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Volumen I y II, Edición de Palma, Argentina, 1987.

MARX, Carlos. El Capital, Volumen 1, Fondo de Cultura Económica, México, 1966.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.

NAVAS ALVAREZ, Ma. Guadalupe. El Movimiento Sindical como Manifestación de Lucha de Clases, Universitaria, Guatemala, 1979.

REYES HEROLES, Jesús. El Liberalismo Mexicano, T. III, Segunda Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1982.

RIFKIN, Jeremy. El Fin del Trabajo, Editorial Paidós, México, 1996.

ROUSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social, Editorial Aguilar, México, 1987.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. Introducción al Libro "La Estabilidad del Trabajo en la Empresa". UNAM.

SALAZAR, Rosendo. La Casa del Obrero Mundial,

Edición Costa-Amic, México, 1962.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo,

Editorial Porrúa, México, 1993.

SANTOS DIAZ, Julio. Hombres Clases Pueblos,

Editorial Mensajero, Colección Popular, Bilbao España, 1972.

SERRA ROJAS, Andrés. Teoría del Estado,

Editorial Porrúa, México, 1992.

SOTO CARBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo,

Trillas, México 1992.

SMITH, Adam. La Riqueza de las Naciones,

Editorial Aguilar, España 1937.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano,

Porrúa, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo,

Séptima Edición, Porrúa, México, 1984.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1979.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Octagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
2. Ley Federal del Trabajo, Octagésima Segunda Edición, México, 1997

OTRAS FUENTES

1. ARRIAGA MAYEZ, Eugenio. Revista del Instituto Mexicano de Administración Tributaria, A. C., México, 1996.
2. ARELLANO BERNAL, Gloria. Revista Práctico-Jurídico-Laboral No. 6, Ediciones Contables y Administrativas, México, 1997.

